

# VIDEOMONITORAMENTO DE EMPREGADOS NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO COMPARADO ENTRE A PROTEÇÃO DE DADOS NO BRASIL E A POSIÇÃO DO TRIBUNAL EUROPEU DE DIREITOS HUMANOS FIRMADA NO CASO LÓPEZ RIBALDA VS. ESPANHA

## *VIDEO SURVEILLANCE OF EMPLOYEES IN THE WORKPLACE: A COMPARATIVE STUDY BETWEEN DATA PROTECTION IN BRAZIL AND THE POSITION OF THE EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS IN THE CASE LOPEZ RIBALDA V. SPAIN*

Raphael Miziara\*

RESUMO: A pesquisa teve por objeto o estudo das possibilidades e limites jurídicos do uso de sistemas de videomonitoramento de empregados no ambiente de trabalho, com foco especial na comparação entre a proteção de dados no Brasil e a posição do Tribunal Europeu de Direitos Humanos firmada no caso *López Ribalda vs. Espanha*. O problema central da pesquisa é identificado pela seguinte indagação: o precedente firmado pelo TEDH no caso *López Ribalda vs. Espanha* pode ser aplicado no Brasil, ou o entendimento se choca com o ordenamento jurídico brasileiro, em especial com a Constituição de 1988 e com a Lei Geral de Proteção de Dados? Como resultado da investigação formou-se a conclusão no sentido de que o precedente europeu pode subsidiar o julgamento de casos semelhantes no Brasil. No plano da metodologia, adotou-se o método dedutivo e comparativo. A pesquisa foi bibliográfica e jurisprudencial, por documentação e reflexão crítica.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Poder Empregatício. Videomonitoramento. Tribunal Europeu de Direitos Humanos.

*ABSTRACT: The object of the research was to study the possibilities and legal limits of the video monitoring of employees in the workplace, with a special focus on a comparative study between data protection in Brazil and the position of the European Court of Human Rights established in the case López Ribalda v. Spain. The main problem of the research is identified by the following question: can the precedent established by the*

---

\* *Doutorando em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP); mestre em Direito do Trabalho e das Relações Sociais pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF); especialista em Direito do Trabalho pela Universidad Castilla-La Mancha (UCLM – Espanha); professor em cursos de graduação e pós-graduação em Direito; advogado. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6050046032910068>. E-mail: [rmiziara@usp.br](mailto:rmiziara@usp.br). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4046-5710>.*

*ECtHR in the case López Ribalda v. Spain be applied in Brazil or does it conflict with the Brazilian legal system, in particular with the 1988 Constitution and the General Data Protection Law? As a result of the investigation, the conclusion was reached that the European precedent can support the judgment of similar cases in Brazil. In terms of methodology, the deductive and comparative method was adopted. The research was bibliographical and jurisprudential, based on documentation and critical reflection.*

**KEYWORDS:** *Employment Law. Employer Power. Video Surveillance. European Court of Human Rights.*

## 1 – Considerações iniciais

**A**ssimétrica por natureza, a relação de emprego é caracterizada por lancinantes disparidades negociais entre as figuras situadas nos polos opostos da relação contratual. Trata-se, sem dúvida, de liame contratual caracterizado pela subordinação jurídica, quase sempre, marcada por desigualdades sociais e econômicas. É, portanto, terreno fértil para possíveis abusos de poder por parte do empregador.

Com o tratamento massivo e rápido de dados, propiciado pelo fenômeno *big data*<sup>1</sup>, o poder empregatício assume grandeza exponencial e ganha novas dimensões. Se exercido sem travas jurídicas, o poder empregatício, agora redimensionado pelo dos avanços tecnológicos, pode causar danos irreparáveis.

Dentre inúmeras possibilidades de controle proporcionadas pelas novas tecnologias, o videomonitoramento é um dos mais comuns e há muito tempo utilizado pelas empresas para os mais diversos fins, alguns lícitos e proporcionais, outros transbordando os limites do juridicamente aceitável.

No Brasil, a Lei nº 13.709, de 2018, chamada de Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, trouxe novos limites para o tratamento de dados pelo empregador. A partir do novo quadrante legal, as possibilidades e limites jurídicos do videomonitoramento do ambiente de trabalho pelo empregador foram redimensionados. Torna-se necessário enfrentar, como aqui se pretende, as situações e as formas pelas quais poderá o empregador pode, lícitamente, realizar o videomonitoramento de seus empregados.

---

1 *Big data* é expressão que designa a coleta de dados a partir de diferentes fontes, geralmente com as seguintes características: volume, variedade, velocidade, veracidade e valor. Trata-se de uma alta quantidade de dados (volume) diferentes (variedade), sendo processados praticamente na velocidade da luz (velocidade). O valor determina a utilidade dos dados para o negócio e a veracidade descreve a natureza e a compreensibilidade dos dados. BALNE, Sridevi. Analysis on research methods in bigdata applications (October 9, 2020). *International Journal of Innovative Research in Computer and Communication Engineering*, v. 8, Issue 10, October 2020, page number: 4059-4063, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3734043>. Acesso em: 07 jan. 2022.

Para tanto, o estudo pauta-se na análise de um importante caso julgado pelo Tribunal Europeu de Direitos Humanos que envolveu justamente a discussão dos limites jurídicos para o videomonitoramento de empregados pelo empregador. Trata-se do caso *López Ribalda y otros vs. España*, que foi definitivamente julgado pela Grande Sala (Pleno) do Tribunal Europeu de Direitos Humanos (TEDH)<sup>2</sup> no dia 17 de outubro de 2019.

O precedente firmado pelo TEDH estabelece a relação entre a proteção de dados dos empregados e o poder empregatício. A partir da análise do julgamento, o melhor possível é sistematizar e enfrentar as principais hipóteses fáticas envolvendo o videomonitoramento no ambiente de trabalho.

Dentre as situações fáticas mais comuns podem-se destacar, desde já, aquelas nas quais o empregador realiza o tratamento de dados para preservação de sua propriedade privada. Ainda, para tutela da incolumidade física dos empregados e consumidores. De igual modo, muitas vezes o faz objetivando a fiscalização das obrigações contratuais.

O desenvolvimento do estudo foi segmentado basicamente nas seguintes fases: inicialmente, o estudo objetivou demonstrar aos intérpretes as premissas fáticas do caso *López Ribalda vs. Espanha*, bem como a posição firmada dos tribunais espanhóis e, ainda, o entendimento final firmado pelo tribunal pleno do Tribunal Europeu de Direitos Humanos. Em seguida, a partir do estudo comparado entre o precedente firmado pelo TEDH e o Direito brasileiro, o estudo procura enfrentar as possibilidades de videomonitoramento de empregados no ambiente de trabalho no Brasil, sobretudo por meio da identificação e sistematização das hipóteses fáticas mais recorrentes e respectivas bases de tratamento. Destaca-se a análise da possibilidade de fiscalização por meio de câmeras ocultas, hipótese central enfrentada pelo Tribunal Europeu de Direitos Humanos no caso *López Ribalda e Outros vs. Spain*.

## 2 – Proteção de dados e poder empregatício

O poder empregatício manifesta-se concretamente de quatro formas: poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar. Segundo a clássica lição doutrinária de Mauricio Godinho Delgado,

---

2 O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem tem jurisdição internacional e sede em Estrasburgo. É o órgão judicial do Conselho da Europa. É composto por um número de juízes igual aos dos Estados-Membros do Conselho da Europa que ratificaram a Convenção para a proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais. A Convenção Europeia dos Direitos do Homem, por sua vez, é um tratado internacional aberto exclusivamente à assinatura dos Estados-Membros do Conselho da Europa. A Convenção, que institui o Tribunal (artigo 19 da CEDH) e regula o seu funcionamento, contém uma lista de direitos e liberdades que os Estados se comprometem a respeitar.

“(…) de maneira geral, o poder empregatício consubstancia um conjunto de prerrogativas colocadas à disposição do empregador para direcionamento concreto e efetivo da prestação de serviços pactuada. Tal poder, portanto, como regra, incide em benefício do empregador, atribuindo ao obreiro a obrigação de uma conduta de acatamento das ordens lícitas decorrentes do exercício de tal poder.”<sup>3</sup>

Seja qual for a sua forma de manifestação, os poderes do empregador somente podem ser exercidos dentro limites impostos pela tutela dos direitos fundamentais dos empregados. Ocorre que nem sempre é fácil encontrar a exata barreira entre um e outro, situando-se o intérprete, não raro, em uma zona grise e nebulosa. Cediço de que nenhum direito é absoluto, pois não pode ser exercido em detrimento da ordem pública ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, é preciso encontrar a concordância prática das normas em conflito, eventualmente com concessões recíprocas. Muitas vezes, no limite do caso concreto, na hipótese de colisão de direitos fundamentais, é inevitável que se façam determinadas escolhas<sup>4</sup>.

De todo modo, os direitos fundamentais se impõem aos cidadãos nas suas relações privadas, constituindo um limite à autonomia negocial, em manifestação do que se convencionou chamar de *eficácia horizontal dos direitos fundamentais* (“Drittwirkung”), reconhecida pelo Tribunal Constitucional alemão desde o famoso caso Lüth (*BVerfGE* 7, 198-230).

As recentes leis de proteção de dados editadas em todo o mundo – com destaque para a conhecida *GDPR – General Data Protection Regulation*, no âmbito europeu; e, para *LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados*, no Brasil – trouxeram balizas legais para que o empregador possa tratar os dados de seus empregados e candidatos ao emprego, representando verdadeira limitação legislativa do poder empregatício.

Por serem normas gerais, de incontestável transversalidade, provocam expressivos impactos em todas as áreas do Direito e têm por objetivo principal e comum proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, inclusive do indivíduo inserto na relação contratual empregatícia.

Justamente em razão da dita transversalidade é que as normas gerais de proteção de dados atingem, substancialmente, o campo normativo das re-

3 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 732.

4 ADI 4815, Relatora: Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, julgado em 10/06/2015, Publicação em 01/02/2016. Trata-se do caso das biografias não autorizadas.

lações de trabalho subordinado, que possuem como característica a manifesta desigualdade fático-jurídica entre os contratantes. Com efeito, na medida em que, em uma relação contratual, o objeto do contrato se mostra essencial para sobrevivência de um dos sujeitos (*paradigma da essencialidade*), mostra-se imperiosa a proteção jurídico-retificadora imposta pela lei.

Por óbvio, não se trata da proibição legal para o tratamento de dados, mas, sim, de nítido balanceamento feito pelo próprio legislador entre o direito fundamental à proteção de dados e os poderes do empregador, chamado pela Lei de controlador dos dados.

Com a LGPD brasileira, por exemplo, o empregador só poderá tratar legitimamente os dados dos seus empregados se observar fielmente o disposto na legislação, com destaque para os arts. 6º, 7º e 11 da LGPD, que disciplinam, respectivamente, os princípios orientadores da proteção de dados, as bases legais para o tratamento de dados comuns e as bases legais para o tratamento de dados sensíveis. Já no âmbito europeu, além da própria GDPR, o artigo 8º da Convenção Europeia de Direitos Humanos consagra o “direito ao respeito pela vida privada e familiar”, de modo que o tratamento de dados pelo empregador deve também ter por baliza limitadora os direitos fundamentais de privacidade e intimidade do empregado.

Sobre o tema, não se pode deixar de mencionar o famoso ensaio acadêmico intitulado “The right to privacy”, de Samuel D. Warren e Louis D. Brandeis<sup>5</sup>, publicado no ano de 1980 na prestigiada revista “*Harvard Law Review*”. Considerado um marco doutrinário sobre o direito à privacidade, o estudo demonstrou, já à época, a preocupação com os impactos das novas tecnologias nas esferas menos penetráveis da vida de cada pessoa.

Desde então, foram notáveis, em diversos ordenamentos jurídicos, os avanços na tutela da privacidade dos indivíduos. Na Europa, sobretudo, múltiplas foram as produções normativas que buscaram o resguardo da privacidade e da intimidade, especialmente do chamado “direito à proteção de dados” e à autode-terminação informativa<sup>6</sup>, hoje alçado ao patamar de direito autônomo em relação à privacidade, dada a especialidade de regras e princípios que o ordenam.

---

5 WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. The right to privacy. *Harvard Law Review*, v. 4, nº 5 (Dec. 15, 1980), p. 193-220.

6 Desde a década de 1970, por exemplo, o Conselho da Europa já disciplinava juridicamente o tratamento de dados pessoais, por meio das Resoluções ns. 22 de 1973 e 29 de 1974, ambas versando sobre princípios para proteção de informações pessoais em bancos de dados automatizados, tanto no setor público como privado. No ano de 1981, foi editada a Convenção nº 108, do Conselho da Europa, para a Proteção de Indivíduos com Relação ao Processamento Automático de Dados Pessoais, considerado o primeiro instrumento internacional disciplinando especificamente o assunto com força legal, aberta,

O direito à autodeterminação informativa foi reconhecido inicialmente pelo Tribunal Constitucional alemão, em 1982, no julgamento do caso da Lei do Censo Alemã, a qual foi declarada inconstitucional porque, para realização do censo demográfico, haveria a coleta excessiva de dados. O direito geral à autodeterminação informativa se traduz, essencialmente, na faculdade que o titular dos dados possui em determinar e controlar a utilização dos seus dados pessoais.

Também no Brasil, o Supremo Tribunal Federal expressamente reconheceu o direito autônomo à autodeterminação informativa. De acordo com trecho do acórdão, os respeitos à privacidade e à autodeterminação informativa são decorrência dos direitos da personalidade e foram positivados, no art. 2º, I e II, da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), como fundamentos específicos da disciplina da proteção de dados pessoais<sup>7</sup>.

Como se nota, a nova tessitura normativa da proteção de dados impõe aos empregadores novas balizas *procedimentais* e *materiais* para o tratamento de qualquer dado na relação de trabalho. Quando se pensa nos reflexos das normas de proteção de dados nas relações de trabalho, o debate pode se resumir na permanente tensão entre o poder empregatício e os direitos fundamentais do empregado.

O primeiro encontra fundamentos na livre-iniciativa (art. 1º, inciso IV, da CRFB/88) e na propriedade privada (art. 170, inciso II, da CRFB/88); de outro lado, o segundo encontra suporte nas garantias de inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da imagem (art. 5º, inciso X, da CRFB/88), bem como no direito fundamental à proteção de dados pessoais.

### **3 – Premissas fáticas do caso *López Ribalda vs. Espanha*<sup>8</sup> e a posição dos tribunais nacionais espanhóis**

O caso concreto se deu no ano de 2009 e envolveu cinco trabalhadoras<sup>9</sup> de um supermercado espanhol, que exerciam as funções de caixa e assistente de

---

inclusive, a países não membros da Comunidade Europeia. Já em 1995, foi editada a Diretiva nº 46, recentemente sucedida pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados, que entrou em vigor no dia 25 de maio de 2018.

7 ADIn 6.393 MC-Ref, Relatora: Rosa Weber, Tribunal Pleno, julgado em 07/05/2020, Publicação: 12/11/2020.

8 *López Ribalda e Outros vs. Spain* – 1874/13 e 8567/13, julgamento final em 17.10.2019 [*Grand Chamber*]. Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-12630>. Acesso em: 07 jan. 2022.

9 São elas: Isabel López Ribalda, María Ángeles Gancedo Giménez, María Del Carmen Ramos Busquets, Pilar Saborido Aprea e Carmen Isabel Pozo Barroso.

vendas. O supermercado empregador vinha sofrendo significativas perdas econômicas ao longo de um período de cinco meses. O empregador notou algumas irregularidades entre os níveis de estoque do supermercado e o que realmente era vendido diariamente. Em particular, o supervisor da loja identificou perdas superiores a EUR 7.780 em fevereiro, EUR 17.971 em março, EUR 13.936 em abril, EUR 18.009 em maio e EUR 24.614 em junho de 2009. No afã de investigar tais perdas, o empregador decidiu instalar câmeras de vigilância no ambiente de trabalho.

Algumas dessas câmeras estavam visíveis a todos e os empregados foram previamente avisados sobre elas. Contudo, outras câmeras foram instaladas de forma oculta, sem que os empregados soubessem. O objetivo das câmeras visíveis era registrar possíveis roubos de clientes e elas eram apontadas para as entradas e saídas do supermercado. O objetivo das câmeras ocultas era registrar e controlar possíveis roubos de funcionários e foram ampliadas nos balcões de caixa, que cobriam a área atrás do caixa.

As empregadas foram filmadas – por meio das câmeras escondidas – participando do furto de mercadorias. A existência da filmagem foi comunicada a um representante do sindicato. Nos dias 25 e 29 de junho de 2009, todos os trabalhadores suspeitos de furto foram convocados para reuniões individuais. Nessas reuniões, admitiram sua participação nos furtos na presença do representante sindical e do representante legal da empresa. Em seguida, 14 empregados – incluindo as partes do caso López Ribalda – foram despedidos por justa causa, pois foram filmados não só furtando bens para si, mas também ajudando clientes e outros colegas de trabalho a furtarem, o que demonstrou uma conduta concertada de todos.

Há outras circunstâncias fáticas importantes e fundamentais para correta análise do precedente, a seguir descritas. No caso concreto, a medida de vigilância, ou seja, a extensão do monitoramento, estava limitada às áreas nas quais os supostos furtos estavam ocorrendo; a medida de vigilância oculta recaiu somente sobre os empregados suspeitos; a duração do monitoramento oculto (dez dias) não excedeu ao necessário para confirmar as suspeitas de furto; apenas o gerente do supermercado, o representante legal da empresa e o representante sindical assistiram às gravações obtidas por meio do videomonitoramento; a videovigilância e as gravações não foram utilizadas pelo empregador para outros fins que não o de rastrear os responsáveis pelas perdas registadas de mercadorias e de tomar medidas disciplinares contra eles; foi provado que havia suspeita razoável de que os furtos pelos empregados estavam realmente acontecendo;

foi também provado o fato de que a extensão das perdas identificava que os furtos não se davam por apenas uma pessoa.

Três dos cinco requerentes do caso firmaram um acordo por meio do qual reconheceram sua participação nos furtos e se comprometeram a não questionar sua despedida perante a Justiça do Trabalho, enquanto a empresa empregadora se comprometeu a não iniciar processos criminais contra eles.

Após a demissão, todos os requerentes ajuizaram ações trabalhistas questionando a justa causa, sob o fundamento de que a penalidade foi ilícita, já que baseada no uso de gravações secretas como prova, o que configuraria violação da privacidade.

Os tribunais espanhóis entenderam pela não violação do direito ao respeito pela vida privada no tocante a dois dos requerentes, concluindo que as gravações eram provas válidas e que a despedida fora legítima. Outrossim, os tribunais espanhóis rejeitaram as postulações dos outros três requerentes, sustentando a objeção do empregador de que a ação era inadmissível processualmente, porque eles haviam assinado acordos extrajudiciais.

O Tribunal Superior espanhol manteve os acórdãos das instâncias inferiores, ao fundamento de que a vigilância do supermercado tinha observado os critérios legais, já que justificada e com fortes suspeitas de má conduta, além de adequada e necessária ao objetivo perseguido, que era a prova dos furtos.

Insatisfeitos com o resultado, os requerentes postularam perante o Tribunal Europeu de Direitos Humanos<sup>10</sup>, alegando violação, por parte da Espanha, dos artigos 6º e 8º da Convenção Europeia de Direitos Humanos. O artigo 6º contempla o direito a um julgamento justo. Já o artigo 8º consagra o direito ao respeito pela vida privada. Assim estabelecem os citados dispositivos:

*“Artigo 6º*

*Direito a um processo equitativo*

1. Qualquer pessoa tem direito a que a sua causa seja examinada, equitativa e publicamente, num prazo razoável por um tribunal inde-

---

10 Qualquer indivíduo pode apresentar uma queixa perante o Tribunal Europeu de Direitos Humanos sempre que se considerar vítima direta de uma ou mais violações dos direitos e garantias previstos na Convenção ou nos seus protocolos. A violação deve ser imputável a um dos Estados vinculados pela Convenção. O artigo 34 da CEDH é o que prevê o direito à petição individual e afirma que o Tribunal pode receber petições de qualquer pessoa singular, organização não governamental ou grupo de particulares que se considere vítima de violação por qualquer Alta Parte Contratante dos direitos reconhecidos na Convenção ou nos seus protocolos. De seu turno, as Altas Partes Contratantes comprometem-se a não criar qualquer entrave ao exercício efetivo desse direito.

pendente e imparcial, estabelecido pela lei, o qual decidirá, quer sobre a determinação dos seus direitos e obrigações de carácter civil, quer sobre o fundamento de qualquer acusação em matéria penal dirigida contra ela. O julgamento deve ser público, mas o acesso à sala de audiências pode ser proibido à imprensa ou ao público durante a totalidade ou parte do processo, quando a bem da moralidade, da ordem pública ou da segurança nacional numa sociedade democrática, quando os interesses de menores ou a proteção da vida privada das partes no processo o exigirem, ou, na medida julgada estritamente necessária pelo tribunal, quando, em circunstâncias especiais, a publicidade pudesse ser prejudicial para os interesses da justiça.

2. Qualquer pessoa acusada de uma infracção presume-se inocente enquanto a sua culpabilidade não tiver sido legalmente provada.

3. O acusado tem, como mínimo, os seguintes direitos: a) Ser informado no mais curto prazo, em língua que entenda e de forma minuciosa, da natureza e da causa da acusação contra ele formulada; b) Dispor do tempo e dos meios necessários para a preparação da sua defesa; c) Defender-se a si próprio ou ter a assistência de um defensor da sua escolha e, se não tiver meios para remunerar um defensor, poder ser assistido gratuitamente por um defensor oficioso, quando os interesses da justiça o exigirem; d) Interrogar ou fazer interrogar as testemunhas de acusação e obter a convocação e o interrogatório das testemunhas de defesa nas mesmas condições que as testemunhas de acusação; e) Fazer-se assistir gratuitamente por intérprete, se não compreender ou não falar a língua usada no processo.

(...)

### *Artigo 8º*

#### *Direito ao respeito pela vida privada e familiar*

1. Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.

2. Não pode haver ingerência da autoridade pública no exercício deste direito senão quando esta ingerência estiver prevista na lei e constituir uma providência que, numa sociedade democrática, seja necessária para a segurança nacional, para a segurança pública, para o bem-estar económico do país, a defesa da ordem e a prevenção das infracções penais, a proteção da saúde ou da moral, ou a proteção dos direitos e das liberdades de terceiros.”

Todos os empregados alegaram a violação do artigo 6º da Convenção ao fundamento de que os procedimentos perante os tribunais internos foram injustos, visto que as gravações de vídeo – provas ilícitas, segundo alegavam – foram utilizadas como a principal prova para justificar a licitude de suas despedidas. Outrossim, o terceiro, quarto e quinto requerentes também alegaram que os tribunais internos haviam entendido pela licitude das despedidas com base em acordos extrajudiciais que assinaram sob coação e que, portanto, violaram seu direito a um julgamento justo conforme o artigo 6º da Convenção. Por último, a primeira recorrente alegou que os acórdãos careciam de motivação adequada quanto à sua situação específica.

Outrossim, em síntese, aduziram que a vigilância oculta por vídeo ordenada pelo seu empregador, bem como a gravação e utilização dos dados obtidos nos processos perante os tribunais nacionais, violaram o seu direito à privacidade ao abrigo do artigo 8º da CEDH.

#### **4 – O entendimento inicial da 3ª Câmara do Tribunal Europeu de Direitos Humanos**

Em sentença proferida no dia 9 de janeiro de 2018, a Terceira Câmara do TEDH, por seis votos a um, concluiu que os tribunais espanhóis não violaram o artigo 6º da CEDH, mas violaram o conteúdo normativo inscrito no artigo 8º da CEDH<sup>11</sup>. A seguir, procura-se sintetizar as alegações do Governo espanhol, bem como pontos importantes mencionados na fundamentação do julgamento inicial da 3ª Câmara do Tribunal Europeu de Direitos Humanos.

Segundo o Governo espanhol, a videovigilância foi efetuada por ordem do empregador das requerentes, empresa privada cujas ações não podem ensejar a responsabilidade do Estado espanhol com base na Convenção. Apesar das alegações do Governo, a Corte reiterou que, embora o objetivo do artigo 8º seja essencialmente proteger o indivíduo contra interferências arbitrárias das autoridades públicas, ele não se limita a obrigar o Estado a se abster de tais interferências: além desse compromisso primordialmente negativo, existem obrigações positivas por parte do Estado inerentes ao respeito efetivo pela vida privada. Essas obrigações podem envolver a adoção de medidas positivas destinadas a garantir o respeito pela vida privada, mesmo na esfera das relações privadas. Por isso, o Tribunal examinou se o Estado, no contexto de suas obrigações positivas nos termos do artigo 8º, atingiu ou não um equilíbrio justo

---

11 Julgamento disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-179881>. Acesso em: 07 jan. 2022.

entre o direito dos requerentes ao respeito por sua vida privada e o interesse de seu empregador na proteção de sua organização.

De acordo com a 3ª Câmara do TEDH, embora a videovigilância oculta tenha sido configurada por causa de suspeitas legítimas de roubo, ela tinha um escopo amplo, não sendo limitada no tempo, afetando todos os funcionários que trabalhavam nas caixas registradoras e abarcando toda a jornada de trabalho. Por isso, entendeu violada a obrigação prevista no direito interno espanhol de informar previamente as pessoas interessadas na coleta e tratamento dos seus dados pessoais sobre a existência, a finalidade e a aplicação das medidas.

Afirmou-se na decisão da 3ª Câmara que a videovigilância dissimulada de um trabalhador no seu local de trabalho deve ser considerada, como tal, uma intrusão considerável na sua vida privada. Implica uma documentação gravada e reproduzível da conduta de uma pessoa em seu local de trabalho, da qual ela, sendo obrigada pelo contrato de trabalho a realizar o trabalho naquele local, não pode escapar. A Câmara se convenceu de que a vida privada das requerentes, na acepção do artigo 8º, item 1, da CEDH, era afetada por essas medidas.

O Tribunal observou inicialmente que a videovigilância dissimulada foi realizada após a detecção de perdas pelo supervisor da loja, suscitando suspeita de furto cometido pelas empregadas, bem como por outros trabalhadores e clientes. Observou também que os dados visuais obtidos implicaram o armazenamento e o tratamento de dados pessoais, intimamente ligados à esfera privada das pessoas. Esse material foi assim processado e examinado por várias pessoas que trabalham para o empregador (entre outros, o representante sindical e o representante legal da empresa) antes que os próprios candidatos fossem informados da existência das gravações de vídeo.

Ainda, o Tribunal notou que a legislação em vigor à data dos acontecimentos continha disposições específicas sobre a proteção de dados pessoais. Nos termos da seção 5 da Lei de Proteção de Dados Pessoais espanhola, os requerentes tinham o direito de ser “prévia e explicitamente, precisa e inequivocamente informados” sobre “a existência de um arquivo de dados pessoais ou que os dados serão processados, sua finalidade e a destinatários da informação; o caráter obrigatório ou opcional da sua resposta às questões colocadas; as consequências de fornecer ou recusar o fornecimento de dados; a existência de direitos de acesso, retificação, apagamento e objeção; e a identidade e endereço do responsável pelo tratamento ou, conforme o caso, seu representante”.

Outrossim, obtemperou-se que o artigo 3º da Instrução nº 1 de 2006, emitida pela Agência Espanhola de Proteção de Dados, também especifica que

esta obrigação igualmente se aplica a quem utiliza sistemas de videovigilância, caso em que se deve colocar uma placa distintiva indicando as áreas que estão sob vigilância e disponibilizar um documento contendo as informações fornecidas na seção 5 da Lei de Proteção de Dados Pessoais espanhola.

Apesar disso, a Corte observou que os tribunais nacionais espanhóis consideraram que a medida havia sido justificada (na medida em que havia suspeitas razoáveis de furto), adequada ao objetivo legítimo perseguido, necessária e proporcional, uma vez que não havia outro meio igualmente eficaz de proteger os direitos do empregador que teriam interferido menos no direito dos requerentes ao respeito pela sua vida privada. Isso foi afirmado pelo Tribunal de Trabalho em relação ao primeiro e segundo requerentes e, posteriormente, confirmado pelo Tribunal Superior de Justiça da Catalunha em relação a todos os requerentes, que declarou especificamente que a vigilância oculta por vídeo (e seu uso como prova válida no quadro do processo) estivera em conformidade com o artigo 20.3 do Regulamento do Trabalho e foram proporcionais ao fim legítimo prosseguido e necessário.

O Tribunal observa que o caso López Ribalda se diferenciava do caso *Köpke*. O caso *Köpke vs. Germany*<sup>12</sup> também envolvia vigilância oculta por câmeras no local de trabalho e, naquela ocasião, o TEDH considerou lícito o videomonitoramento oculto de empregados. Ocorre que a 3ª Câmara do TEDH, ao julgar o caso López Ribalda, afirmou expressamente que este último se diferenciava do caso *Köpke vs. Germany*, pois neste ainda não havia na Alemanha legislação interna estabelecendo o dever de aviso prévio para videomonitoramento de empregados.

Já no caso em apreço, a legislação espanhola em vigor à data dos fatos<sup>13</sup> estabelecia claramente que cada controlador de dados devia informar aos titulares dos dados sobre a existência de um meio de coleta e tratamento dos seus dados pessoais. Numa situação em que o direito de todas as pessoas em causa de serem informadas da existência, objetivo e forma da vigilância por vídeo encoberta era claramente regulamentado e protegido por lei, os requerentes tinham uma expectativa razoável de privacidade.

Além disso, afirmou o Tribunal que no caso em apreço – ao contrário do caso *Köpke* – a videovigilância oculta não resultou de uma suspeita prévia fundamentada contra determinados empregados e, por conseguinte, não se dirigia a eles especificamente, mas a todo o pessoal que trabalhava nas caixas

---

12 *Köpke vs. Germany* n° 420/07, de 5 de outubro de 2010.

13 Tratava-se do *Personal Data Protection Act* espanhol (n° 15/1999).

registadoras, durante semanas, sem qualquer limite de tempo e durante toda a jornada de trabalho. Em *Köpke*, a medida de vigilância foi limitada no tempo – foi realizada durante duas semanas – e apenas dois funcionários foram alvos da medida. No presente caso, entretanto, a decisão de adotar medidas de vigilância foi baseada em uma suspeita geral, contra todo o pessoal em face das irregularidades anteriormente reveladas pelo gerente da loja.

Por tudo isso, a 3ª Câmara do TEDH não concordou com a posição dos tribunais nacionais espanhóis sobre a proporcionalidade das medidas adotadas pelo empregador com o objetivo legítimo de proteger o seu interesse na proteção dos seus direitos de propriedade.

O Tribunal entendeu que a videovigilância realizada pelo empregador, que ocorreu durante um período prolongado, não cumpriu com os requisitos estipulados na Seção 5 da Lei de Proteção de Dados Pessoais espanhola e, em particular, com a obrigação de previamente, de forma explícita, informar de forma precisa e inequívoca os interessados sobre a existência e as características particulares de um sistema de coleta de dados pessoais.

O Tribunal entendeu que os direitos do empregador poderiam ter sido salvaguardados, pelo menos até certo ponto, por outros meios, nomeadamente informando previamente os empregados, mesmo de forma geral, da instalação de um sistema de videovigilância e fornecendo-lhes as informações prescritas na Lei de Proteção de Dados Pessoais vigente.

Por tudo isso, a 3ª Câmara do TEDH conclui, por 6 votos a 1, que os tribunais nacionais não conseguiram encontrar um equilíbrio justo entre o direito dos requerentes ao respeito pela sua vida privada, nos termos do artigo 8º do Convenção e o interesse de seu empregador na proteção de seus direitos de propriedade.

Como consequência, a Corte passou a analisar a existência de danos materiais e morais pleiteados pelos requerentes. A respeito do dano material, todos os demandantes pleitearam indenização pelos salários perdidos (lucros cessantes) que teriam recebido caso os tribunais nacionais declarassem suas despedidas injustas e continuassem trabalhando na empresa. O Governo espanhol alegou que não havia nexo de causalidade entre as supostas violações e a indenização pelo dano material pretendido. Acrescentaram também que os candidatos não conseguiram provar que não encontraram outro emprego após o despedimento. A Corte não identificou nenhum nexo de causalidade entre a violação constatada e o dano material alegado, razão pela qual rejeitou a pretensão.

Contudo, quanto ao dano imaterial, o resultado foi diverso. Os requerentes alegaram ter sofrido “danos morais consideráveis” e pleitearam 6.250 euros cada. O Governo espanhol contestou o pedido. Mas, tendo em conta todas as circunstâncias do caso em apreço, a 3ª Câmara do Tribunal, por 4 votos a 3, reconheceu que os demandantes sofreram dano moral que não pode ser reparado unicamente pela constatação da violação. Por isso, o Tribunal atribuiu a cada requerente 4.000 euros a título de danos imateriais.

## **5 – O entendimento final firmado pelo tribunal pleno do Tribunal Europeu de Direitos Humanos<sup>14</sup>**

O caso foi encaminhado para a Grande Câmara ou Tribunal Pleno do TEDH, em 28 de maio de 2018. Inicialmente, o Tribunal Pleno analisou a aplicação do artigo 8º da CEDH ao caso concreto. Quanto ao fato de os empregados terem uma expectativa razoável de que a sua vida privada seria protegida e respeitada, o Tribunal Pleno observou que o seu local de trabalho, um supermercado, era aberto ao público e que as atividades ali filmadas – nomeadamente a cobrança de pagamentos por compras por os clientes – não eram de natureza íntima ou privada. Logo, sua expectativa quanto à proteção de sua vida privada era necessariamente limitada nesse aspecto.

No entanto, ponderou o Tribunal que, mesmo em locais públicos, a criação de um registo sistemático ou permanente de imagens de pessoas identificadas e o subsequente processamento das imagens assim gravadas podem levantar questões que afetam a vida privada das pessoas em causa.

Observou que a legislação nacional espanhola prevê um quadro estatutário formal e explícito que obrigava o responsável por um sistema de videovigilância, mesmo em local público, a dar informação prévia às pessoas monitorizadas por tal sistema.

No caso concreto, as empregadas foram informadas da instalação, pelo empregador, de outras câmeras no supermercado, câmeras essas que ficaram visíveis e posicionadas de forma a filmar as entradas e saídas da loja. Nessas condições, as recorrentes tinham uma expectativa razoável de que não seriam sujeitas a videovigilância nas outras áreas da loja sem terem sido previamente informadas e isso foi levado em conta pelo Tribunal Pleno.

Quanto ao processamento e uso das gravações de vídeo, elas foram visualizadas por várias pessoas que trabalham para o empregador dos can-

---

14 Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=002-12630>. Acesso em: 29 nov. 2021.

didatos antes mesmo de os candidatos serem informados de sua existência. Além disso, constituíram a base para o despedimento dos recorrentes e foram utilizados como meio de prova no processo do tribunal do trabalho. O artigo 8º era, portanto, aplicável.

Na análise do mérito, a decisão fez uma prévia análise dos princípios gerais aplicáveis. Para a Corte, os princípios estabelecidos pelo Tribunal no processo *Bărbulescu c. Roménia [GC]* eram transponíveis, *mutatis mutandis*, para as circunstâncias em que um empregador pode implementar medidas de videovigilância no local de trabalho. Esses critérios deviam ser aplicados tendo em conta a especificidade das relações laborais e o desenvolvimento de novas tecnologias, que pudessem permitir a tomada de medidas cada vez mais intrusivas na vida privada dos trabalhadores. Nesse contexto, a fim de garantir a proporcionalidade das medidas de videovigilância no local de trabalho, *os tribunais nacionais deviam ter em conta os seguintes fatores ao ponderar os diversos interesses em conflito:*

“– *se o empregado foi notificado da possibilidade de medidas de videovigilância serem adotadas pelo empregador e da implementação de tais medidas:* enquanto na prática os empregados podem ser notificados de várias maneiras, dependendo das circunstâncias fáticas particulares de cada caso, o aviso deve normalmente ser *claro* sobre a natureza do monitoramento e ser fornecido *antes* da implementação;

– *a extensão do monitoramento pelo empregador e o grau de intrusão na privacidade do empregado:* nesse sentido, o nível de privacidade na área sendo monitorada deve ser levado em consideração, juntamente com quaisquer limitações de tempo e espaço e o número de pessoas que tiveram acesso aos resultados;

– *se o empregador apresentou razões legítimas para justificar o monitoramento e a extensão do mesmo:* quanto mais invasivo o monitoramento, maior será a justificativa que seria exigida;

– *se teria sido possível instituir um sistema de vigilância baseado em métodos e medidas menos intrusivas:* a este respeito, deveria ser avaliada, à luz das circunstâncias particulares de cada caso, se os objetivos perseguidos pela entidade patronal poderiam ou foram alcançados sem interferirem com a privacidade do funcionário a tal ponto;

– *consequências da fiscalização para o trabalhador a ela sujeito:* convém ter em conta, nomeadamente, a utilização que a entidade patronal

## DOCTRINA

faz dos resultados da fiscalização e se tais resultados foram utilizados para atingir o objetivo declarado da medida;

*– se o funcionário recebeu salvaguardas adequadas, especialmente quando as operações de monitoramento do empregador eram de natureza intrusiva. Tais salvaguardas podem assumir a forma, entre outras, de: fornecimento de informações aos funcionários em causa ou aos representantes do pessoal quanto à instalação e extensão do monitoramento; uma declaração de tal medida a um órgão independente; ou a possibilidade de fazer uma reclamação.”*

Os tribunais do trabalho espanhóis identificaram os diversos interesses em jogo e consideraram que a instalação da videovigilância se justificava por motivos legítimos, nomeadamente a suspeita de furtos. Os tribunais examinaram então a extensão do monitoramento e o grau de intrusão na privacidade dos requerentes, concluindo que a medida havia sido limitada no que diz respeito às áreas e ao pessoal monitorados e que sua duração não excedeu o necessário para confirmar as suspeitas de roubo. Essa avaliação não pode ser considerada desarrazoada, segundo o Tribunal Pleno do TEDH.

As funções dos empregados foram desempenhadas em local aberto ao público e com contato permanente com os clientes. Era necessário distinguir, na análise da proporcionalidade de uma medida de videovigilância, os vários locais em que foi efetuada a vigilância, à luz da proteção da privacidade que um trabalhador razoavelmente poderia esperar. Essa expectativa era muito grande em locais de natureza privada, como banheiros ou vestiários, onde se justificava a proteção reforçada, ou mesmo a proibição total da videovigilância. Permaneceu alto em áreas de trabalho fechadas, como escritórios. Foi manifestamente inferior em locais que eram visíveis ou acessíveis aos colegas ou, como no caso dos empregados, ao público em geral.

A duração do monitoramento (dez dias) não pareceu excessiva por si só. Ademais, apenas o gerente do supermercado, o representante legal da empresa e o representante sindical assistiram às gravações obtidas por meio da videovigilância impugnada antes que os próprios candidatos fossem informados.

Atendendo a esses fatores, o Tribunal considerou que a violação da privacidade das recorrentes não atingiu um elevado grau de gravidade. As consequências da fiscalização impugnada para os requerentes foram significativas. No entanto, a videovigilância e as gravações não foram utilizadas pelo empregador para outros fins que não o de rastrear os responsáveis pelas perdas registadas de mercadorias e de tomar medidas disciplinares contra eles.

Além disso, a extensão das perdas identificadas pelo empregador sugere que furtos foram cometidos por uma série de indivíduos e o fornecimento de informações a qualquer membro da equipe poderia muito bem ter frustrado o propósito da videovigilância, que era descobrir os responsáveis pelos ilícitos e para obter provas para uso em processos disciplinares contra eles.

Para a Corte máxima, a exigência de transparência e o consequente direito à informação eram de natureza fundamental, nomeadamente no âmbito das relações laborais, em que o empregador detinha poderes significativos em relação aos trabalhadores e deviam ser evitados os abusos desses poderes. O fornecimento de informações à pessoa controlada e a sua extensão constituem *apenas um dos critérios* a ter em conta para avaliar a *proporcionalidade* de uma medida desse tipo num determinado caso.

No entanto, na falta dessa informação, as salvaguardas decorrentes dos demais critérios seriam ainda mais importantes. Ao mesmo tempo, dada a importância do direito à informação em tais casos, *só uma exigência imperiosa relativa à proteção de interesses públicos ou privados significativos poderia justificar a falta de informação prévia*, como se deu no caso concreto (g.n.).

Segundo o entendimento da Grande Câmara, os tribunais do trabalho espanhóis que examinaram o caso bem realizaram um exercício de equilíbrio detalhado entre, por um lado, o direito ao respeito pela vida privada e, por outro, o interesse do empregador em garantir a proteção da sua propriedade e a operação da empresa.

Os tribunais nacionais verificaram se a videovigilância se justificava por um objetivo legítimo e se as medidas adotadas para esse fim tinham sido adequadas e proporcionadas, tendo observado, em particular, que o objetivo legítimo prosseguido pelo empregador não poderia ter sido alcançado por medidas menos invasivas para os direitos dos empregados.

Nas circunstâncias específicas do caso, tendo especialmente em consideração o grau de intrusão na privacidade dos empregados e as razões legítimas que justificam a instalação da videovigilância, os tribunais do trabalho puderam, sem ultrapassar a margem de apreciação concedida a autoridades nacionais, considerar que a interferência na privacidade dos requerentes foi proporcional.

Assim, embora o Tribunal *não pudesse aceitar a proposição de que, de um modo geral, a menor suspeita de apropriação indébita ou qualquer outro delito por parte dos funcionários poderia justificar a instalação de videovigilância secreta por um empregador, a existência de suspeita razoável de que graves e más condutas foram cometidas e a extensão das perdas identificadas*

*no caso parece constituir uma justificativa de peso.* Ainda mais em uma situação em que o bom funcionamento da empresa era ameaçado, não apenas pela suspeita de mau comportamento de um único empregado, mas pela suspeita de ação concertada de vários funcionários, que criava uma atmosfera geral de desconfiança no local de trabalho.

Tendo em conta as salvaguardas significativas proporcionadas pelo quadro jurídico espanhol, incluindo os recursos que os requerentes não utilizaram, e o peso das considerações que justificaram a videovigilância pelo empregador, levadas em consideração pelos tribunais nacionais, as autoridades nacionais espanholas não falharam em cumprir suas obrigações positivas nos termos do artigo 8º.

Em conclusão, por 14 votos a 3, a Grande Câmara entendeu não violado o artigo 8º da Convenção Europeia de Direitos Humanos. O Tribunal também considerou, por unanimidade, que não houve violação do artigo 6º, nº 1, nomeadamente no que diz respeito à utilização das imagens de videovigilância.

## **6 – Videomonitoramento de empregados no ambiente de trabalho: hipóteses fáticas mais recorrentes e respectivas bases de tratamento no Direito brasileiro**

As finalidades mais comumente invocadas para justificar o uso de sistemas de videomonitoramento dos empregados no ambiente de trabalho são, cumulativa ou alternativamente, a preservação da propriedade privada do empregador, a tutela da incolumidade física dos empregados e consumidores e a fiscalização das obrigações contratuais do empregado.

Especificamente no tocante à coleta e armazenamento de som e imagem por meio de sistemas de videomonitoramento, algumas questões práticas se colocam e são motivos de constantes indagações: *i) a LGPD contempla base legal para o tratamento de dados de empregados por sistemas de videomonitoramento? ii) em havendo base legal, pode o empregador monitorar as obrigações contratuais por meio de sistemas de vídeo, com captação de som e imagem ou apenas de um deles ou a utilização deve se dar apenas para fins de segurança do local de trabalho? iii) em quais locais do ambiente de trabalho pode o empregador instalar câmeras? iv) é possível, em alguma hipótese, a utilização de câmeras de forma oculta?*

As respostas a tais indagações – e para toda e qualquer situação de tratamento de dados – passa, necessariamente e principalmente, por duas grandes etapas: primeiro, pelo exame da existência de uma base de tratamento, que

deve estar prevista no art. 7º ou no art. 11 da LGPD; segundo, pela análise da observância dos princípios orientadores do tratamento de dados, previstos no art. 6º da LGPD. Vale registrar que, em regra, o sistema de videomonitoramento não realiza a coleta de dados sensíveis dos empregados, razão pela qual a base de tratamento deve ser encontrada no art. 7º da LGPD.

Dito de outro modo, antes de realizar qualquer tratamento de dados, o empregador deve sempre se fazer as seguintes perguntas, além de outras que as circunstâncias do caso concreto revelarem: há base legal na LGPD para o tratamento? Para qual finalidade os dados serão tratados (alguns exemplos: segurança do local e das pessoas, fiscalização do contrato de trabalho, mero prazer do empregador, etc.)? A finalidade do tratamento é legítima? Os empregados foram previamente informados? A forma utilizada para o tratamento é adequada à finalidade informada? O tratamento é necessário? Existe outra forma menos invasiva, porém tão eficaz quanto, para a consecução da finalidade informada?

A fim de sistematizar o entendimento, optou-se por elencar e enfrentar abaixo algumas das situações mais recorrentes no cotidiano das relações de trabalho, as quais variam conforme a finalidade pretendida pelo empregador. Lembra-se que se entende por princípio da finalidade a “realização do tratamento para propósitos *legítimos, específicos, explícitos e informados* ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades” (art. 6º, inciso I, da LGPD).

### **6.1 – Preservação da propriedade privada do empregador e da incolumidade física dos empregados e consumidores**

Se o videomonitoramento tem por única finalidade preservar a segurança da propriedade privada do empregador, bem como da incolumidade física dos empregados e terceiros, a base de tratamento existe e está prevista no art. 7º, inciso VII, da LGPD: “para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro”. É o que se dá, por exemplo, nos casos de câmeras instaladas em veículos de transporte coletivos, onde há significativa incidência de crimes contra o patrimônio ou, até mesmo, para a tutela genérica da segurança, independentemente da natureza da atividade.

Não há dúvidas de que a finalidade é legítima. Além disso, a medida utilizada é adequada e proporcional, desde que não se circunscreva a ambientes de privacidade e intimidade dos empregados, tais como refeitórios e vestiários. Advirta-se que, nesse caso, as imagens somente poderão ser utilizadas, em

regra, para a finalidade informada aos empregados, qual seja, *tutela da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro*.

Mas, qual a consequência jurídica caso a finalidade informada aos empregados seja “a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro” e o empregador passe a monitorar as imagens com finalidade diversa, como, por exemplo, para verificar as obrigações do contrato de trabalho? Nesse caso, há nítido desvio de finalidade, o que torna o tratamento ilícito. A consequência será a nulidade de eventual penalidade aplicada com base nas imagens tratadas em desrespeito à LGPD. Essa também é a opinião de autorizada doutrina portuguesa.

Exceção a essa consequência pode ser verificada em casos concretos, quando, por exemplo, a falta cometida pelo empregado for extremamente grave, hipótese na qual o princípio da proporcionalidade poderá socorrer o intérprete. Pode-se imaginar situação na qual o empregado é flagrado pelas câmeras em ato de assédio sexual em detrimento de colegas de trabalho. Nesse caso, não poderá o empregado invocar o argumento do desvio de finalidade ou tutela de sua privacidade como escudo para condutas gravemente ilícitas.

O Tribunal Superior do Trabalho nunca enfrentou caso semelhante ao de López Ribaldo, ou seja, envolvendo monitoramento oculto em casos de sérias suspeitas de atos ilícitos. Mas, em outras ocasiões, já afirmou o c. TST que o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera oculta é prática ilícita<sup>15</sup>.

A grande crítica que se pode fazer ao entendimento do Tribunal Pleno do CEDH diz respeito, independentemente da valoração do comportamento em si dos empregados, na possibilidade de um particular – entidade privada – poder aplicar medidas de vigilância dissimulada e oculta no local de trabalho. Penso que soluções adequadas somente podem ser apresentadas nos casos concretos, sempre levando em consideração, sobretudo, a gravidade da conduta do empregado. Vide o exemplo do assédio sexual acima, por exemplo. Fato é que o TEDH sinalizou a possibilidade de monitoramento encoberto realizado por uma parte privada, em vez de apenas pelas autoridades competentes.

Como dito, a regra é a ilicitude do monitoramento oculto. Se há desconfiança fundada de um sério ilícito, o ideal é que o empregador acione as autoridades públicas para devida investigação e apuração e, no limite, a depender da

---

15 RR-21162-51.2015.5.04.0014, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 28/08/2020.

gravidade da conduta, o monitoramento oculto poderá ser, excepcionalmente, considerado lícito.

## 6.2 – Fiscalização das obrigações contratuais

Há base normativa para o tratamento destinado à fiscalização das obrigações contratuais, consistente no art. 7º, inciso IX, da LGPD, pois o tratamento, nesse caso, é necessário para atender aos interesses legítimos do controlador/empregador. Referido interesse consiste justamente no exercício do poder fiscalizatório.

Aos empregadores é possível realizar o tratamento de dados dos empregados para propósitos *legítimos, específicos, explícitos e informados* ao titular, sem possibilidade de tratamento posterior de forma incompatível com essas finalidades, nos termos do art. 6º, inciso I, da LGPD.

Com efeito, a fiscalização do contrato de trabalho é um propósito legítimo e específico. Além disso, é imprescindível que o empregador informe previamente aos empregados, de forma explícita, os propósitos do videomonitoramento. O ideal é que tudo isso já conste na política interna sobre tratamento de dados dos empregados.

A medida também é adequada, na medida em que há compatibilidade do tratamento com as finalidades informadas ao titular, de acordo com o contexto do tratamento, em atendimento ao disposto no art. 7º, inciso II, da LGPD.

A maior controvérsia aqui reside no princípio da necessidade ou da minimização, assim entendido como a “limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados” (art. 7º, inciso III, da LGPD).

No direito comparado, sobretudo em Espanha e Portugal, boa parte da doutrina defende que o controle por meios audiovisuais somente será proporcional e, portanto, legítimo, por exigências de segurança de pessoas e bens ou por particulares exigências inerentes à natureza da atividade<sup>16</sup>. Além da presença de um interesse relevante por parte do empregador, é necessária a comprovação de inexistência de alternativa menos restritiva e menos intrusiva da privacidade do empregador. Defende-se que juntamente com a relevância do interesse do empregador, deve se ter em atenção a indispensabilidade e a

---

16 Nesse sentido: MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação*. Coimbra: Almedina, 2010. p. 506.

minimização do tratamento de dados pessoais por parte do empregador<sup>17</sup>. Também nesse sentido é a legislação portuguesa. Dispõe o artigo 20 do Código de Trabalho português que:

“1 – O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2 – A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3 – Nos casos previstos no número anterior, o empregador informa o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: ‘Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão’ ou ‘Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som’, seguido de símbolo identificativo.”

Além disso, o artigo 21 do Código de Trabalho de Portugal estabelece que a utilização de meios de vigilância a distância no local de trabalho está sujeita a autorização da Comissão Nacional de Proteção de Dados, que só pode ser concedida se a utilização dos meios for necessária, adequada e proporcional aos objetivos a atingir. Outrossim, o pedido de autorização deve ser acompanhado de parecer de uma comissão de trabalhadores ou, não estando este disponível dez dias após a consulta, de comprovativo do pedido de parecer.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho não dispõe expressamente sobre os meios de fiscalização do contrato de trabalho pelo empregador. As respostas, em cada caso concreto, devem ser extraídas do ordenamento jurídico como um todo, notadamente da Constituição da República de 1988.

O c. Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou, em diversas ocasiões, no sentido de que é possível ao empregador utilizar câmeras para monitorar o contrato de trabalho, exceto em locais destinados ao descanso (refeitórios, por exemplo) e momentos de intimidade (tais como vestiários).

Desse modo, o monitoramento dos empregados no ambiente de trabalho por meio de câmera, sem qualquer notícia a respeito de excessos pelo empregador, tais como a utilização de câmeras espiãs ou a instalação de câmeras em

---

17 *Idem*, p. 525.

recintos destinados ao repouso dos funcionários ou que pudessem expor partes íntimas dos empregados, como banheiros ou vestiários, não configura ato ilícito, inserindo-se dentro do poder fiscalizatório do empregador<sup>18</sup>.

Ainda, o procedimento não ocasiona significativo constrangimento aos funcionários, nem revela tratamento abusivo do empregador quanto aos seus funcionários, já que o monitoramento por câmera, a rigor, é feito indistintamente. Portanto, não afeta sobremaneira valores e interesses coletivos fundamentais de ordem moral<sup>19</sup>.

Com efeito, a jurisprudência do TST possui entendimento no sentido de que a instalação de câmeras em área destinada à privacidade dos empregados não se justifica, pois não se trata de local de trabalho, mas, sim, de ambiente em que os funcionários trocam seu vestuário e guardam seus pertences particulares, de modo que o monitoramento invade a privacidade e a intimidade, constrangendo os trabalhadores, os quais ficam constantemente sob o manto da desconfiança, o que, por certo, fere a dignidade da pessoa<sup>20</sup>.

Portanto, segundo a atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho a fiscalização do contrato de trabalho por meio de câmeras de videomonitoramento, desde que impessoal e restrita aos locais nos quais os empregados desempenham suas obrigações, é medida legítima, proporcional e adequada. Mesmo com a entrada em vigor da LGPD, a tendência é tal posicionamento se mantenha, sobretudo, porque o princípio da proporcionalidade já encontra assento na Constituição desde 1988. Mas, advirta-se que a LGPD trouxe novos requisitos para que seja realizado o tratamento de dados nestes casos, como já explicado acima.

## 7 – Conclusões

A nova disciplina jurídica imposta pela LGPD para o tratamento de dados no Brasil impacta severamente o poder empregatício do empregador em todas as situações nas quais o exercício de tal poder está atrelado ou se dá por meio do uso de dados dos trabalhadores. Não se ignora que o poder do empregador já encontrava diversos limites no ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, a

---

18 RR-21162-51.2015.5.04.0014, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 28/08/2020.

19 *Ibidem*.

20 Nesse sentido, dentre muitos outros julgados: Ag-AIRR-11204-36.2015.5.01.0075, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhaes Arruda, DEJT 21/05/2021; RR-24457-06.2017.5.24.0003, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 25/10/2019.

LGPD trouxe consigo novas balizas procedimentais e materiais para o exercício de tal poder.

Com isso, o videomonitoramento no ambiente de trabalho deve observar, especialmente, a prévia existência de uma base legal legitimadora e, especialmente, os princípios e fundamentos da Lei Geral de Proteção de Dados. Assim, ao menos hipoteticamente, restarão bem equalizados os interesses contrapostos na relação trabalhista. É ainda altamente recomendável a elaboração de uma política de privacidade por parte das empresas e que contenha um capítulo sobre videomonitoramento.

O videomonitoramento pode ser utilizado para diversas finalidades, seja para a preservação da propriedade privada do empregador, bem como da incolumidade física dos empregados e consumidores; seja para a fiscalização das obrigações contratuais. Esta última hipótese encontra certa resistência em parcela da doutrina, em razão de suposta desproporcionalidade.

Demonstrou-se que em hipóteses excepcionais, sempre aferíveis a partir do caso concreto, é possível, inclusive, o videomonitoramento por meio de câmeras ocultas, como se deu no entendimento firmado pelo Tribunal Europeu de Direitos Humanos no caso *López Ribalda e Outros vs. Spain*. Em regra, o monitoramento oculto é ilícito e as provas obtidas por tal meio também o serão e não poderão servir para fundamentar ou justificar a aplicação de penalidades. O c. TST já afirmou que a utilização de câmeras espiãs é prática ilícita, embora nunca tenha enfrentado caso semelhante ao de *López Ribalda*. Sobre o tema, a LGPD menciona expressamente que o tratamento de dados deve ser informado ao titular (art. 7º, inciso I).

Contudo, não se pode dizer, em absoluto, que todo e qualquer monitoramento oculto em vídeo será imprestável como meio de prova. Para ilustrar a situação, foi examinado em minúcias o precedente firmado no caso *López Ribalda and Others vs. Spain*<sup>21</sup>, julgado em 17.10.2019, pela *Grand Chamber* do Tribunal Europeu de Direitos Humanos, que admitiu, em hipótese excepcional, a licitude do uso de câmeras ocultas no ambiente de trabalho. Para a Grande Câmara, somente uma exigência imperiosa relativa à proteção de interesses *públicos* ou *privados* significativos pode justificar a falta de informação prévia sobre o monitoramento.

---

21 Demandas ns. 1874/13 e 8567/13. Sobre o tema, ver também os casos “Bărbulescu v. Romania [GC]”, 61496/08, de 5 de setembro de 2017; “Köpke v. Germany (dec.)”, 420/07, de 5 de outubro de 2010; bem como o “Factsheet on Workplace surveillance”.

## DOCTRINA

O caso *López Ribalda and Others vs. Spain* apenas comprova que nenhum direito é absoluto. Até mesmo a garantia de transparência (e seu contraponto, dever de prévio aviso quanto ao monitoramento) pode ceder diante das circunstâncias do caso concreto. Conclui-se que precedente firmado pelo TEDH no caso *López Ribalda vs. Espanha* pode ser aplicado no Brasil a depender das circunstâncias do caso concreto. Seja como for, importante ressaltar a advertência feita pelo próprio Tribunal Europeu no sentido de que o monitoramento deve se limitar ao mínimo necessário para o atingimento das finalidades pretendidas.

Ainda, de que não se pode aceitar, de modo geral, que a mera ou menor suspeita de graves ilícitos ou qualquer outro delito por parte dos empregados poderá justificar a instalação de câmeras secretas pelo empregador. É indispensável a existência de suspeita razoável de que graves condutas foram cometidas, de preferência corroboradas por outros meios de prova.

### 8 – Referências bibliográficas

BALNE, Sridevi. Analysis on research methods in bigdata applications (October 9, 2020). *International Journal of Innovative Research in Computer and Communication Engineering*, v. 8, Issue 10, October 2020, page number: 4059-4063, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3734043>. Acesso em: 07 jan. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação*. Coimbra: Almedina, 2010.

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. The right to privacy. In: *Harvard Law Review*, vol. 4, n. 5 (Dec. 15, 1980).

Recebido em: 07/01/2022

Aprovado em: 01/04/2022