

VIDEOMONITORAMENTO E PROTEÇÃO DE DADOS NO AMBIENTE LABORAL: uma análise normativa e prática à luz da LGPD

VIDEO SURVEILLANCE AND DATA PROTECTION IN THE WORKPLACE: *an analysis of regulations and practices in light of the General Data Protection Law*

Bruna Casimiro Siciliani*

DOI: <https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.921>

RESUMO

No Brasil, a ausência de regulamentação específica sobre videomonitoramento laboral gera insegurança jurídica, conflitos judiciais e riscos à privacidade dos trabalhadores, demandando a aplicação subsidiária da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Brasil, 2018). O avanço das tecnologias de videomonitoramento no ambiente laboral tem trazido benefícios, incluindo a proteção patrimonial, mas também importantes desafios normativos, especialmente quanto à privacidade e intimidade dos trabalhadores. Este estudo analisa a utilização do videomonitoramento à luz da LGPD, com foco na tensão entre o poder fiscalizatório do empregador e os direitos fundamentais. A pesquisa, de abordagem qualitativa e dedutiva, articula princípios da LGPD (finalidade, adequação, transparência) e constitucionais com a prática laboral, combinando revisão bibliográfica, análise de fontes normativas (Constituição Federal, LGPD e legislações comparadas) e precedentes judiciais (processo n.º 0021075-47.2023.5.04.0004 do Tribunal Regional

* Doutora em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestre em Direito pela UFRGS. Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Especialista em Direito Público pela PUCRS. Advogada Trabalhista.

do Trabalho da 4ª Região e o caso *López Ribalda versus Espanha* (European, 2018)). A análise evidencia que a ausência de regulamentação específica no Brasil reforça a relevância da LGPD, exigindo transparência, proporcionalidade e contraditório no monitoramento. O caso do TRT4 ilustra os riscos de práticas desprovidas de salvaguardas, como a notificação prévia e oitiva, resultando em penalidades desproporcionais e violações à dignidade. Em contrapartida, *López Ribalda* destaca a legitimidade do monitoramento restrito e justificado (European, 2018). Propõe-se um regime preventivo com políticas internas claras, sendo exemplos a sinalização de áreas monitoradas, o acesso restrito a imagens e os procedimentos de defesa prévia, especialmente em setores sensíveis como a saúde. A adoção de relatórios de impacto à proteção de dados (RIPDs) e medidas afins promove conformidade e reduz riscos jurídicos. O estudo conclui que o equilíbrio entre fiscalização e proteção de dados exige a articulação de normas e práticas preventivas, respeitando a dignidade dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE

Ambiente laboral. Privacidade. Proteção de dados. Responsabilidade preventiva. Videomonitoramento.

ABSTRACT

In Brazil, the lack of specific regulations on video surveillance of employees creates legal uncertainty and judicial disputes as well as jeopardizes workers' privacy, which calls for the General Data Protection Law to be applied on a supplementary basis. The advancement of monitoring technology in the workplace has yielded benefits, including loss prevention, but it also poses significant policy challenges, particularly in regards to workers' privacy and personal affairs. This study examines video surveillance in light of Brazil's General Data Protection Law, focusing on the tension between fundamental rights and the employer's managerial supervision authority. Employing a qualitative and deductive approach, the research connects the law's guiding principles (purpose, adequacy, and transparency) and constitutional tenets to labor practices through a combination of literature review, analysis of legal sources (the Federal

Constitution, the General Data Protection Law, and comparative law) and judicial precedents (case no. 0021075-47.2023.5.04.0004 of the 4th Region Federal Labor Court and López Ribalda v. Spain(European, 2018)). This analysis reveals that the absence of specific regulation in Brazil underscores the importance of the General Data Protection Law, requiring surveillance to abide by transparency, proportionality, and due process. The Brazilian ruling illustrates the risk of practices that lack safeguards such as prior notification and hearings, resulting in disproportionate disciplinary sanctions and indignities. Conversely, López Ribalda highlights the legitimacy of limited and justified surveillance (European, 2018). A preventive framework is proposed, with clear internal policies including signage of monitored areas, restricted access to footage, and preliminary objection procedures, particularly in sensitive work environments such as healthcare. Taking measures akin to data protection impact assessments (DPIAs) promote compliance and mitigate legal risks. The study finds that balancing supervision and data protection requires the alignment of preventive practices and standards so as to uphold the dignity of workers.

KEYWORDS

Data protection. Preventive liability. Privacy. Video surveillance. Work environment.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Videomonitoramento, proteção de dados e limites normativos;
 - 3 Análise jurisprudencial: processo n.º 0021075-47.2023.5.04.0004;
 - 4 Aplicação prática: diretrizes para conformidade com a LGPD no videomonitoramento em ambiente laboral;
 - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão: 21/07/2025.

Data de aprovação: 23/01/2026.

1 INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias de vigilância no ambiente de trabalho, notadamente dos sistemas de videomonitoramento, tem transformado as relações laborais, trazendo benefícios como a proteção patrimonial e a fiscalização contratual, mas também significativas implicações normativas e principiológicas. No contexto da era digital, a coleta e o tratamento de dados pessoais, incluindo imagens de empregados, exigem uma abordagem apropriada, de modo a conciliar o poder diretivo do empregador com a garantia de direitos fundamentais como a privacidade e a intimidade. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Brasil, 2018) surge como um marco normativo fundamental, estabelecendo princípios como finalidade, adequação e transparência para regular o uso de tecnologias no trabalho, especialmente em setores onde práticas informais podem gerar conflitos.

O presente estudo busca analisar a utilização do videomonitoramento no ambiente de trabalho à luz da LGPD, com foco na tensão entre o poder fiscalizatório do empregador e o direito à privacidade dos trabalhadores. A relevância do tema é evidenciada pela crescente judicialização de casos envolvendo monitoramento laboral, onde a ausência de transparência e de oitiva prévia já ocasionou a reversão de uma justa causa. No plano comparado, o caso *López Ribalda versus Espanha* oferece parâmetros para avaliar a proporcionalidade e a legitimidade do monitoramento, destacando a necessidade de salvaguardas como a notificação prévia (European, 2018).

Este trabalho tem por objetivo propor diretrizes práticas para a implementação do videomonitoramento em conformidade com a LGPD, inspirando-se nas lições extraídas da jurisprudência brasileira e do direito comparado. A análise parte da premissa de que a proteção de dados pessoais no ambiente de trabalho exige um regime de prevenção, com políticas internas claras e

mecanismos de responsabilidade preventiva, como a oportunidade de defesa prévia antecedente a penalidades. Assim, o artigo estrutura-se em três eixos: uma fundamentação teórica sobre videomonitoramento, proteção de dados e limites normativos; uma análise jurisprudencial com foco em um caso do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; e propostas práticas para empregadores, com ênfase em procedimentos que respeitem os direitos dos trabalhadores e minimizem os riscos de dano à personalidade destes.

Para alcançar esse objetivo, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa e analítica, fundamentada no método dedutivo, com o objetivo de articular os preceitos normativos da LGPD e os princípios constitucionais com as práticas de videomonitoramento no ambiente laboral, enfatizando a responsabilidade preventiva. A análise combina a revisão bibliográfica de doutrina nacional e internacional, com ênfase em estudos sobre proteção de dados e direitos fundamentais; o estudo de fontes normativas primárias, incluindo a Constituição Federal (Brasil, 1988), a LGPD e legislações comparadas; e a análise de precedentes judiciais nacionais e internacionais.

2 VIDEOMONITORAMENTO, PROTEÇÃO DE DADOS E LIMITES NORMATIVOS

O videomonitoramento, caracterizado pela captação de imagens e, em alguns casos, áudio por equipamentos audiovisuais em ambientes laborais, constitui uma prática consolidada nos setores de saúde, varejo e indústria, com finalidades que englobam a preservação patrimonial, a segurança física de empregados e terceiros e a fiscalização das obrigações contratuais (Miziara, 2022). Contudo, a implementação desses sistemas levanta implicações normativas e principiológicas significativas, uma vez que as imagens e áudio captados, ao identificarem indivíduos, são considerados dados pessoais nos

termos do art. 5º, I, da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Brasil, 2018).

Diante dessa conjuntura, a ausência de regulamentação específica no Brasil sobre o uso de equipamentos audiovisuais no ambiente de trabalho torna imprescindível uma análise detalhada dos limites constitucionais e principiológicos que orientam sua legitimidade, especialmente à luz dos direitos fundamentais à privacidade e à intimidade, que se contrapõem ao poder diretivo do empregador.

No direito comparado, diversos ordenamentos oferecem parâmetros rigorosos que servem de referência para o contexto brasileiro. Na Itália, o Estatuto do Trabalhador (Lei n.º 300/1970, art. 4º) proíbe a utilização de equipamentos audiovisuais para fiscalização remota da atividade dos trabalhadores, admitindo sua instalação apenas quando necessária à organização do trabalho, à produção ou à segurança, e desde que haja acordo prévio com representações sindicais ou, na ausência destas, autorização da Inspeção Nacional do Trabalho (Itália, 1970, 2025). Essa exigência de consentimento coletivo reflete a preocupação com a proteção da privacidade, impondo que o empregador demonstre a legitimidade e a proporcionalidade da medida.

Em Portugal, o Tribunal Constitucional (Portugal, 2002 2025), por meio do Acórdão n.º 255/2002, declarou que a videovigilância, embora permitida para fins de segurança privada ou proteção de bens, constitui uma restrição ao direito à reserva da intimidade da vida privada, previsto no art. 26, n.º 1, da Constituição portuguesa, sublinhando a necessidade de garantias como notificação prévia e limitação temporal e espacial.

No Brasil, a lacuna normativa torna necessário recorrer aos princípios constitucionais e à LGPD a fim de delimitar o uso de equipamentos audiovisuais. É cediço que o art. 5º, X, da Constituição Federal assegura a inviolabilidade da intimidade, da

vida privada, da honra e da imagem, prevendo indenização por danos materiais ou morais decorrentes de sua violação (Brasil, 1988). A LGPD complementa essa proteção, exigindo que o tratamento de dados pessoais seja pautado pelos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência (Brasil, 2018).

Logo, os princípios da LGPD estabelecem um arcabouço normativo que serve de bússola para o uso de tais práticas no ambiente laboral. O princípio da finalidade exige que o videomonitoramento seja realizado para propósitos legítimos, específicos e previamente informados ao titular dos direitos (art. 6º, I), enquanto a adequação e a necessidade impõem que o tratamento seja proporcional e restrito ao mínimo indispensável (art. 6º, II e III). A transparência, por sua vez, obriga o empregador a comunicar aos trabalhadores a existência, a extensão e os objetivos do monitoramento, sob pena de ilicitude (art. 7º, I) (Brasil, 2018).

Entretanto, convém ressaltar que a mera existência de política interna não legitima o videomonitoramento. É imprescindível que a política observe cumulativamente:

- a) a base legal da LGPD (por exemplo, o legítimo interesse, art. 7º, IX) (Brasil, 2018);
- b) a demonstração de necessidade e proporcionalidade (art. 6º, III) (Brasil, 2018);
- c) o respeito aos direitos fundamentais (Constituição Federal, art. 5º, X). A ausência de qualquer desses requisitos torna a prática ilícita, independentemente de previsão contratual ou regimental. Assim, tais princípios demandam um regime preventivo que antecipe riscos e assegure a conformidade, evitando violações à privacidade que possam culminar em responsabilização por danos extrapatrimoniais (Brasil, 1988).

Nesse contexto, não obstante os princípios da LGPD forneçam um marco sólido para o tratamento de dados pessoais no ambiente laboral, é crucial diferenciar a proteção de dados, que se centra na regulação do fluxo, armazenamento e uso de informações identificáveis, dos direitos constitucionais à imagem e à intimidade, previstos no art. 5º, X, da Constituição Federal, especialmente ante os desafios da vigilância laboral contemporânea (Brasil, 1988).

A proteção de dados, conforme o art. 5º, I, da LGPD (Brasil, 2018), abrange não apenas imagens captadas por videomonitoramento, mas qualquer dado que permita identificar o titular, como padrões comportamentais derivados de análises automatizadas ou cruzamentos com outros registros (por exemplo, horários de entrada e saída). Trata-se de um direito de caráter instrumental e relacional, que visa à autodeterminação informativa, permitindo ao indivíduo controlar como suas informações são coletadas, processadas e compartilhadas, independentemente do contexto de captura (Menke, 2019). Já o direito à imagem protege a representação visual ou gráfica da pessoa contra usos não autorizados ou degradantes, enquanto o direito à intimidade ampara a esfera reservada da vida pessoal contra intrusões sensoriais ou emocionais, como a exposição de aspectos íntimos sem consentimento.

Essa distinção ganha relevância no contexto da vigilância laboral, onde o videomonitoramento pode transgredir múltiplas dimensões simultaneamente. A mera captação de imagens em áreas comuns pode violar o direito à imagem ao expor o trabalhador a olhares indesejados, mas é o tratamento posterior desses dados, como armazenamento indefinido ou análise para fins disciplinares, que ativa a proteção da LGPD, configurando um risco de vigilância comportamental que afronta a privacidade enquanto direito fundamental (Siciliani, 2023). A privacidade pode, portanto, englobar violações cumulativas: uma câmera em

vestiários não apenas fere a intimidade (esfera subjetiva e afetiva), mas também o direito à imagem (representação externa) e a proteção de dados (controle sobre o fluxo informacional), demandando respostas jurídicas plurais e articuladas.

No ambiente de trabalho, essa vigilância exacerbada, impulsionada pela quarta Revolução Industrial, transforma obrigações legais – a fiscalização de jornada, por exemplo – em potenciais invasões, onde um suposto **legítimo interesse** do empregador colide com o direito à autodeterminação informativa. Assim, a LGPD não se sobrepõe aos direitos à imagem e intimidade, mas os complementa, exigindo um regime preventivo que mitigue riscos de discriminação ou assédio, tais como o uso de dados para a elaboração de perfis de desempenho que perpetuem desigualdades.

Nesse sentido, convém observar que a doutrina trabalhista sustenta que o monitoramento audiovisual só é legítimo quando necessário, adequado e proporcional, especialmente em ambientes com elevada expectativa de privacidade, caso dos vestiários, refeitórios ou salas de descanso (Moreira, 2010). A prática fiscalizatória está subordinada aos limites impostos pelos direitos fundamentais e pelo princípio da dignidade da pessoa humana, exigindo a observância do princípio da proporcionalidade, composto pelos requisitos de adequação, isto é, a idoneidade do meio para o fim pretendido; necessidade, ou, em outras palavras, a ausência de alternativas menos invasivas; e proporcionalidade *stricto sensu*, que, no caso, corresponde à prevalência dos benefícios sobre os prejuízos (Vinagre, 2015). De modo a ilustrar essa circunstância, na lição de Belmonte (2004), câmeras instaladas para fins de treinamento não devem ser usadas para penalidades disciplinares, sob pena de desvio de finalidade.

A transparência impõe que os trabalhadores sejam informados sobre a localização e os propósitos do monitoramento, evitando

situações constrangedoras (Simón, 2004), enquanto finalidades legítimas, quais sejam segurança ou proteção patrimonial, devem ser limitadas espacial e temporalmente a fim de evitar a vigilância comportamental, que pode configurar assédio moral ao violar a confiança e a boa-fé contratual (Silva; Oliveira, 2007).

A forma de utilizar os dados captados também exige cuidado. O direito ao resguardo abrange o que não pode ser indiscriminadamente difundido (De Cupis, 2008) e o Enunciado n.º 14 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho veda a conservação, gravação ou divulgação de imagens sem autorização judicial (Jornada, 2008).

Esses parâmetros, compatíveis com a LGPD, demandam políticas preventivas, tais quais as defendidas em estudos que destacam a importância da transparência e do contraditório para evitar violações à privacidade. A ausência de regulamentação específica reforça a necessidade de políticas internas claras, como a notificação prévia e a instauração de procedimentos de defesa, para preservar a conformidade e minimizar riscos aos direitos de personalidade dos trabalhadores, o que será evidenciado pelo exame jurisprudencial do processo nº 0021075-47.2023.5.04.0004 (Brasil, 2025), que ilustra os riscos de práticas desprovidas de tais cautelas.

3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: processo n.º 0021075-47.2023.5.04.0004

O processo n.º 0021075-47.2023.5.04.0004 (Brasil, 2024), julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em 06 de novembro de 2024, oferece um exemplo paradigmático das implicações do videomonitoramento na proteção de dados pessoais no ambiente laboral. O episódio envolve um técnico de enfermagem, empregado de um hospital por 23 anos, despedido por justa causa sob acusação de improbidade (art. 482, “a”, da

CLT) (Brasil, 1943) por armazenar materiais hospitalares (seringas, oclusores, sondas, equipos e ataduras) em sua mochila particular, com base em imagens captadas por câmeras na sala dos técnicos.

O trabalhador argumentou que essa prática era comum entre os profissionais de saúde, motivada pela escassez de armários e pela demora no acesso à farmácia, sendo de conhecimento da chefia imediata. A testemunha do autor, seu supervisor, corroborou que aproximadamente 90% dos técnicos adotavam tal conduta para agilizar o atendimento, sem intenção de má-fé, enquanto a testemunha da ré reconheceu a prática, mas destacou a orientação formal de devolução dos materiais à farmácia.

O TRT4 reverteu a justa causa, considerando que a conduta, embora contrária às diretrizes formais do hospital, era usual e conhecida pela chefia, não configurando falta grave suficiente a justificar a penalidade máxima. A ausência de oitiva do empregado durante a investigação foi um fator determinante para a decisão, que também deferiu indenização por danos morais em razão da acusação injustificada e do inquérito policial subsequente. O acórdão enfatizou a desproporcionalidade da medida e a violação dos princípios da gravidade e da proporcionalidade (Brasil, 2024), evidenciando os riscos de um monitoramento desprovido de transparência e de contexto.

O estudo analítico do julgado do TRT4 revela falhas no tratamento de dados pessoais dos empregados que contrariam os princípios da LGPD, especialmente a transparência e a finalidade (art. 6º, VI e I). A captação de imagens em uma sala de técnicos, um ambiente com razoável expectativa de privacidade, sem evidências de notificação prévia ou política clara de monitoramento, infringe o requisito de informar os empregados sobre a existência e os propósitos das câmeras (art. 7º, I, LGPD). Além disso, a acusação de improbidade, fundamentada em uma

prática comum e conhecida pela chefia, sugere um desvio de finalidade, pois o monitoramento carece de contexto para distinguir condutas habituais de ilícitos graves. Esse desvio compromete a legitimidade do tratamento de dados, conforme previsto no art. 6º, I, da LGPD, que exige propósitos específicos e explícitos (Brasil, 2018).

A LGPD também determina que o tratamento de dados seja necessário e proporcional (art. 6º, III), impondo ao empregador a demonstração da adequação da medida ao objetivo pretendido (Brasil, 2018). No caso do TRT4, a ausência de um procedimento interno que permitisse ao empregado esclarecer a conduta captada, isto é, o armazenamento de materiais por praticidade, resultou em uma penalidade desproporcional. Essa falha reforça a necessidade do anteparo da oitiva prévia, destacando a importância de mecanismos preventivos para evitar violações à privacidade. A indenização por danos morais, por sua vez, reflete a violação à dignidade do trabalhador, agravada pelo uso das imagens em um inquérito policial, o que sublinha os riscos do tratamento indevido de dados, passível de responsabilização nos termos do art. 42 da LGPD (Brasil, 2018).

A situação retratada pela jurisprudência do TRT4 contrasta com o precedente europeu no caso *López Ribalda versus Espanha* (European, 2018), analisado por Miziara (2022), que oferece parâmetros para avaliar a proporcionalidade do videomonitoramento. No exame do Tribunal Europeu de Direitos Humanos (TEDH), foi considerado legítimo o monitoramento oculto em um supermercado, motivado por suspeitas graves de furto, desde que limitado no tempo (naquele caso, dez dias), restrito a áreas públicas e com acesso controlado às imagens. Contudo, o TEDH enfatizou a necessidade de garantias, como a notificação prévia ou a declaração da medida a um órgão independente, a fim de mitigar a intrusão na privacidade (Miziara, 2022).

Essa divergência evidencia a necessidade de políticas claras no Brasil, onde o monitoramento deve respeitar os princípios da LGPD e os limites constitucionais. A análise comparativa reforça que a proporcionalidade, exigida tanto pelo direito comparado quanto pelo ordenamento jurídico nacional, depende de medidas que conciliem os interesses do empregador com as prerrogativas dos trabalhadores, aí compreendidas a transparência e o contraditório, ausentes no cenário julgado pelo TRT4.

Nesse diapasão, decisões do Tribunal Superior do Trabalho oferecem balizas precisas para a proporcionalidade, segundo demonstram recentes julgados que vedam a vigilância em espaços íntimos. A jurisprudência do TST reforça os limites ao videomonitoramento, alinhando-se aos princípios da LGPD e aos direitos fundamentais à privacidade e intimidade. No julgamento do Agravo em Recurso de Revista n.º 0000923-91.2019.5.17.0121 (Brasil, 2025), o TST reafirmou que não se admite a instalação de câmeras de vigilância em vestiários, por se tratar de espaço que está protegido em sentido amplo pelo direito à privacidade.

Essa posição ecoa precedentes consolidados, quais sejam, o Recurso de Revista com Agravo n.º 0025170-78.2017.5.24.0003 (Brasil, 2023), o Recurso de Revista n.º 0025459-96.2017.5.24.0007, (Brasil, 2022b), e o Recurso de Revista com Agravo n.º 0001052-25.2014.5.12.0020, (Brasil, 2022a). Tais acórdãos ilustram que o monitoramento deve ser restrito a finalidades legítimas e proporcionais, sob pena de nulidade de provas e indenização por danos morais, promovendo um equilíbrio que a LGPD operacionaliza por meio de transparência e necessidade.

O caso prático citado ilustra os impactos negativos do videomonitoramento sem políticas claras, tais como a desconfiança generalizada entre empregados e empregadores e a violação da dignidade do trabalhador. A acusação injustificada

de improbidade, baseada em imagens mal interpretadas, gerou danos morais e um inquérito policial, destacando os riscos de um tratamento de dados desprovido de transparência e contexto. Nesse sentido, as práticas informais demandam regulamentação interna para evitar conflitos.

A análise das circunstâncias envolvidas nesse julgamento reforça a necessidade de implementação de um regime preventivo, com políticas de conformidade que preservem o equilíbrio entre o poder fiscalizatório do empregador e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

4 APLICAÇÃO PRÁTICA: diretrizes para conformidade com a LGPD no videomonitoramento em ambiente laboral

A implementação do videomonitoramento em conformidade com a LGPD exige a adoção de medidas práticas que assegurem o respeito aos princípios da lei e aos direitos dos trabalhadores. À luz dessas considerações, as empresas devem elaborar políticas internas que detalhem as finalidades do monitoramento (por exemplo, segurança patrimonial, fiscalização contratual), os locais monitorados (excluindo áreas sensíveis, como vestiários e banheiros) e o período de armazenamento das imagens, em observância aos princípios da finalidade e da necessidade (art. 6º, I e III, da LGPD) (Brasil, 2018). A instalação de placas visíveis, com dizeres similares a “este local está sob vigilância de circuito fechado de televisão”, é uma prática recomendada tanto no Código do Trabalho português quanto no caso *López Ribalda versus Espanha* (European, 2018), que destaca a notificação prévia enquanto garantia essencial para legitimar o monitoramento (Miziara, 2022).

Além disso, o acesso às imagens deve ser restrito a pessoal autorizado, caso dos gerentes ou *data protection officers* (DPOs), a exemplo do que ocorreu na situação do julgado do TRT4, onde

apenas o RH e a chefia acessaram as gravações. O monitoramento oculto deve ser evitado, salvo em casos excepcionais com suspeita grave de ilícitos, justificados por interesses legítimos (art. 7º, IX, da LGPD), e sempre com demonstração de proporcionalidade e ausência de meios menos invasivos (Brasil, 2018).

A aplicação do embasamento legal do legítimo interesse para o videomonitoramento exige rigor técnico, dado o potencial de abusos na relação laboral assimétrica, onde o empregado está em posição de vulnerabilidade (Siciliani, 2023). Nos termos do art. 7º, IX, e art. 10 da LGPD, o tratamento deve atender a finalidades legítimas e situações concretas, como a fiscalização da segurança em setores destinados à privacidade e ao descanso, sem violar as legítimas expectativas do trabalhador ou seus direitos fundamentais (Brasil, 2018). Por exemplo, no caso do TRT4, o monitoramento da sala de técnicos poderia ser justificado pelo legítimo interesse em proteger bens hospitalares, desde que a situação específica fosse mapeada em um registro das atividades de tratamento (ROPA), bem assim o seu propósito, e houvesse comunicação prévia a todos os empregados.

Assim, o empregador deve adotar critérios técnicos. O monitoramento deve estar diretamente relacionado à atividade laboral – sendo um exemplo a verificação do cumprimento de protocolos de segurança – e não pode se prestar à evasão de obrigações contratuais. A elaboração de relatórios de impacto à proteção de dados (RIPDs) é essencial ao ato de avaliar os riscos à privacidade e propor salvaguardas tais como a limitação temporal do monitoramento e a implementação de processos internos estruturados para apurar condutas observadas por videomonitoramento.

Para tanto, o RIPD deve seguir uma metodologia sistematizada que identifique os riscos, avalie alternativas menos invasivas e

justifique a necessidade da medida. Um exemplo prático, aplicado ao contexto hospitalar da decisão analisada, seria:

- a) mapeamento da sala de técnicos como área de risco patrimonial;
- b) uso de alternativas menos invasivas (por exemplo, armários com chave);
- c) conclusão de que o videomonitoramento é necessário, mas com limite a 15 dias de gravação e exclusão automática;
- d) notificação prévia por circular interna. Essa abordagem não apenas resguardaria a observância da LGPD, mas também reforçaria a legitimidade do tratamento de dados perante eventuais questionamentos judiciais.

A fim de respaldar o cumprimento da LGPD, a implementação de estruturas de governança corporativa também se mostra uma medida interessante, considerando a ausência de regulamentação. A criação de comitês de conformidade, compostos por *data protection officers*, representantes da área de recursos humanos e, quando pertinente, delegados sindicais, permite supervisionar o emprego do legítimo interesse, avaliando a proporcionalidade e a necessidade do monitoramento. Por exemplo, esses comitês podem revisar a instalação de câmeras em áreas sensíveis, garantindo que o propósito legítimo não resulte em vigilância comportamental que viole a boa-fé contratual.

Além disso, a instauração de procedimentos internos formais para investigar condutas registradas por videomonitoramento é uma medida indispensável para assegurar o contraditório e a ampla defesa. Antes de aplicar penalidades, como a despedida por justa causa, o empregador deve notificar o trabalhador por escrito, detalhando a ação captada, as imagens analisadas e os dispositivos legais incidentes, concedendo um prazo razoável

para a apresentação de defesa escrita. Essa prática, alinhada ao princípio da prevenção, evita decisões precipitadas no sentido daquela ilustrada no litígio trabalhista em comento, onde a ausência de oitiva contribuiu para a reversão da justa causa. Dessa forma, cautelas procedimentais, caso da oitiva prévia, reduzem riscos jurídicos e promovem o respeito à LGPD.

Ainda, as empresas devem proporcionar treinamentos regulares para gestores, funcionários de recursos humanos e *data protection officers* sobre os princípios da LGPD, com foco na prevenção de desvios de finalidade, tal qual o ocorrido na situação estudada, onde uma prática comum foi interpretada como improbidade. Auditorias periódicas, incluindo a revisão de políticas internas e a análise de incidentes, são recomendadas para estabelecer a conformidade, de acordo com estudos sobre ferramentas de mitigação (Saavedra, 2021; Carvalho; Mattiuzzo; Ponce, 2021; Siciliani, 2023).

Por fim, práticas informais devem ser ou formalizadas ou desestimuladas por meio de políticas internas claras. No exemplo extraído da jurisprudência trabalhista, a criação de caixas de retorno na farmácia, com orientações explícitas aos trabalhadores, pode afastar mal-entendidos que levem a acusações indevidas baseadas em imagens. Essas diretrizes, inspiradas nas lições do precedente da 4ª Região, fundamentam a necessidade de um regime preventivo e destacam a importância de políticas transparentes no tratamento de dados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O videomonitoramento no ambiente de trabalho, embora consolidado enquanto ferramenta de proteção patrimonial e fiscalização contratual, levanta implicações normativas e principiológicas que exigem uma abordagem precisa a fim de conciliar o poder diretivo do empregador com os direitos

fundamentais dos trabalhadores. A análise desenvolvida neste artigo, estruturada em torno da fundamentação teórica, do direito comparado, da jurisprudência brasileira e de diretrizes práticas, evidencia que a proteção de dados pessoais, especialmente à luz da LGPD, demanda um regime preventivo que priorize a transparência, a proporcionalidade e o contraditório.

Nesse contexto, o julgamento do TRT4 (processo n.º 0021075-47.2023.5.04.0004) (Brasil, 2024) ilustra os riscos de práticas de monitoramento desprovidas de políticas claras, como a ausência de notificação prévia e de oitiva do empregado, que culminaram em uma penalidade desproporcional e na violação da dignidade do trabalhador. Em contrapartida, o precedente europeu López Ribalda *versus* Espanha (European, 2018) destaca a legitimidade do monitoramento quando restrito, justificado e acompanhado de salvaguardas, por exemplo a limitação temporal e o acesso controlado às imagens, oferecendo bases para o ordenamento brasileiro.

A ausência de regulamentação específica no Brasil, conforme discutido na análise do direito comparado, reforça a relevância do marco normativo da LGPD para orientar o uso de equipamentos audiovisuais. Os princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência impõem que o monitoramento seja específico, informado e restrito ao mínimo indispensável, evitando vigilância comportamental que configure assédio moral ou viole a boa-fé contratual.

A jurisprudência do TST, por sua vez, reitera a ilicitude de câmeras em locais de descanso ou privados, bem como de práticas tais quais as **câmeras psicológicas**, que geram constrangimento e desrespeito à privacidade. Esses parâmetros, aliados às diretrizes propostas de notificação prévia, acesso restrito aos dados e instauração de procedimentos internos para

o contraditório são essenciais para minimizar riscos jurídicos e promover a conformidade.

Desse modo, a implementação de políticas internas claras, sendo exemplos a elaboração de políticas de privacidade assinadas pelos trabalhadores e a criação de comitês de conformidade, alinha-se à necessidade de regulamentação preventiva. Setores sensíveis, como o da saúde, demandam especial atenção, pois práticas informais, como o armazenamento de materiais hospitalares, podem ser mal interpretadas sem a contextualização adequada, o que ocorreu no caso do TRT4. Entre outras medidas, a sinalização de áreas monitoradas e a limitação de 30 dias para o armazenamento das imagens, salvo justificativa, são indispensáveis para garantir a legitimidade do monitoramento. Portanto, a política interna isolada não supre a necessidade de conformidade com a LGPD; ela deve ser instrumento de um regime preventivo que conjugue transparência, contraditório e proporcionalidade.

Em síntese, o equilíbrio entre o poder fiscalizatório do empregador e a proteção de dados pessoais no ambiente de trabalho exige a articulação entre os princípios da LGPD, os limites constitucionais e as lições do direito comparado. A adoção de um regime preventivo, com ênfase em transparência, proporcionalidade e responsabilidade jurídica, não apenas reduz a insegurança, mas também promove um ambiente laboral que respeite a dignidade e a privacidade dos trabalhadores. Trabalhos futuros podem aprofundar a análise de ferramentas como relatórios de impacto à proteção de dados (RIPDs) e a integração de tecnologias emergentes para reforçar a conformidade com a LGPD no contexto trabalhista.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.709 de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 21 jul. 2025a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0021075-47.2023.5.04.0004**. Relator: Desembargador André Reverbel Fernandes, 6 de nov. 2024. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021075-47.2023.5.04.0004>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Agravo em Recurso de Revista 0000923-91.2019.5.17.0121**. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, 16 de junho de 2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d58dc2677978cd203f120904df7e5170>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista com Agravo 0025170-78.2017.5.24.0003**. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 20 de outubro de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d58dc2677978cd203f120904df7e5170>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo em Recurso de Revista 0001052-25.2014.5.12.0020**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, 8 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d58dc2677978cd203f120904df7e5170>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista 25459-96.2017.5.24.0007**. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, 11 de março de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d58dc2677978cd203f120904df7e5170>. Acesso em: 16 mar. 2026.

CARVALHO, Vinicius Marques de; MATTIUZZO, Marcela; PONCE, Paula Pedigoni. Boas práticas e governança da LGPD. *In*: DONEDA, Danilo; BIONA, Bruno; MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo Wolfgang; RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz (coord.) **Tratado de proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Lisboa: Morais, 2008.

EUROPEAN COURT OF HUMAN. Cour Européenne des Droits de L'homme. **López Ribalda e outros c. Espanha – queixa nº 1874/13**. Acórdão de 09.01.2018 [Seção III]: Videovigilância ilegal de caixas de supermercado pelo empregador. Disponível em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-184986%22%5D%7D>. Acesso em: 17 mar. 2026.

ITÁLIA. **Legge 20 maggio 1970**, n. 300. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 05/11/2025). Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970-05-20;300~art4>. Acesso em: 21 jul. 2025.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO (1.: 2007: Brasília, DF) 1. Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

MENKE, Fabiano. A proteção de dados e o direito fundamental à garantia da confidencialidade e da integridade dos sistemas técnico-informacionais no direito alemão. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 5, n. 1, 2019, p. 797-809.

MIZIARA, Raphael. 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. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 88, n. 1, p. 178-187, jan./mar. 2022.

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

PORTUGAL. Tribunal Constitucional. **Acórdão n.º 255/2002**.

Disponível em:

<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20020255.html>.

Acesso em: 21 jul. 2025.

SAAVEDRA, Giovani Agostini. Compliance de Dados. *In*:. DONEDA, Danilo; BIONA, Bruno; MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo Wolfgang; RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz (Coord.). **Tratado de proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 729.

SICILIANI, Bruna Casimiro. **Responsabilidade preventiva na proteção de dados pessoais aplicada na relação de emprego**. 2023. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023.

SILVA, Carlos Junior; OLIVEIRA, Lourival José de. Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras. **Revista de Direito Público**, Londrina, v. 2, n. 2, p. 91-114, maio/ago. 2007.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2004.

VINAGRE, Bianca Dias Ferreira. **Limites ao poder de fiscalização nas relações de trabalho**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. DOI:10.11606/D.2.2016.de-11042016-085834. Acesso em: 21 jul. 2025.