

Câmera de vigilância na copa da empresa não gera dano moral coletivo

A utilização de câmeras de vigilância e outros tipos de supervisão e controle do ambiente de trabalho integram o poder diretivo do empregador, cuja responsabilidade não é apenas garantir o processo produtivo e proteger o patrimônio da empresa, mas também proporcionar um ambiente seguro e saudável. Além disso, a [Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais](#) não proíbe a fiscalização com o intuito de promover a segurança pessoal e organizacional.

Com esse entendimento, a 1ª Turma do [Tribunal Superior do Trabalho](#) livrou uma empresa de Salvador da condenação por dano moral coletivo por ter instalado uma câmera de vigilância na copa dos empregados.

Em julho de 2022, o Ministério Público do Trabalho recebeu a denúncia de que a empresa havia instalado a câmera no espaço destinado à alimentação dos trabalhadores. Depois de notificá-la para retirar o equipamento, sem sucesso, o MPT entrou com ação civil pública alegando que a empregadora praticava vigilância abusiva e pedindo a condenação por dano moral coletivo, além da desinstalação das câmeras.

Não é refeitório

Em sua defesa, a ré argumentou que o espaço era uma pequena copa para lanches, café e interações sociais, e não um refeitório. O objetivo seria apenas proteger os bens do local — geladeira, pia, bebedouro, armários e mesa.

O juízo de primeiro grau determinou a remoção da câmera e proibiu a empresa de instalar equipamentos de monitoramento eletrônico nos espaços de intimidade dos empregados, além de fixar indenização de R\$ 15 mil.

A sentença foi mantida pelo [Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região \(BA\)](#), para quem a medida violava os direitos à intimidade, à privacidade e à imagem dos trabalhadores. Segundo a decisão, embora tenha o direito de proteger seu patrimônio, a empresa não pode estender indevidamente seu direito de fiscalização a ambientes em que não circulam pessoas de fora e em que os empregados não estão trabalhando.

Empregados sabiam

No TST, o relator do recurso de revista, desembargador convocado João Pedro Silvestrin, observou que, com a tecnologia atualmente disponível, o monitoramento é feito em todos os ambientes de trabalho, como no rastreamento de atividades em dispositivos fornecidos pela empresa, e-mails, acesso à internet, câmeras e revistas pessoais.

Para o magistrado, supervisionar e controlar o ambiente de trabalho são atribuições que se enquadram no poder diretivo do empregador. Este não só é responsável por garantir o processo produtivo e pela proteção do patrimônio da empresa, mas por proporcionar um ambiente seguro e saudável. E o desembargador ressaltou ainda que a LGPD não veda a fiscalização para a promoção da segurança pessoal e organizacional.

O relator salientou também que, no caso concreto, não há registro de excesso ou desvio de finalidade, nem de desconhecimento pelos trabalhadores. Segundo ele, a medida não expõe os empregados a situação humilhante ou vexatória, nem viola sua privacidade. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

**Clique [aqui](#) para ler o acórdão
RR 0000114-56.2023.5.05.0037**

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-mar-31/camera-de-vigilancia-na-copa-da-empresa-nao-gera-dano-moral-coletivo/>



Uso de câmera de vigilância faz parte do poder diretivo do empregador