
Faltam regras sobre limites de controle de empregados

Muito se tem discutido acerca da possibilidade ou não da empresa realizar revista pessoal aos seus empregados, existindo até um certo receio por parte dos empregadores, tendo em vista, principalmente, as indenizações a que algumas empresas foram condenadas em virtude de tal prática. O poder de direção do empregador compreende não somente organizar suas atividades, mas também controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.

O procedimento de revista pessoal dos funcionários se enquadra no poder de controle do empregador. Apesar de haver limites ao poder fiscalizatório empresarial, a ordem jurídica brasileira não precisa quais são estes limites. O legislador fez inserir na CLT — Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 373-A inciso VI, o qual estabelece que é vedado “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”. A dúvida permanece quanto ao que seja “revista íntima”.

Inobstante inexistirem no ordenamento jurídico brasileiro regras claras que disciplinem a revista pessoal de empregados, há regras e princípios gerais capazes de orientar sua aplicação no caso de situações concretas. Se de um lado têm-se os princípios constitucionais que legitimam a revista do empregado, em razão da defesa do patrimônio do empregador, como o direito de propriedade (art. 5º, XXII da CF) e da livre iniciativa (art. 170 da CF), de outro têm-se a intimidade do empregado (art. 5º X da CF) e o princípio constitucional de que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, da CF).

A questão é conciliar o legítimo interesse do empregador em defesa do seu patrimônio com o indispensável respeito à dignidade do trabalhador, sem ferir a dignidade da pessoa humana. Desta forma, entendemos que a fiscalização deve se dar mediante aplicação de métodos razoáveis, de modo a não submeter o empregado a situação vexatória e humilhante, acautelando-se também quanto a violação de sua intimidade.

Quanto à utilização do e-mail fornecido pela empresa ao empregado, é fato que este passou a ser considerado uma necessidade e um instrumento de trabalho, surgindo a necessidade de também se proceder a fiscalização de seu uso. Assim, tem-se assistido muitas discussões acerca do rastreamento nos e-mails dos empregados por parte do empregador, que introduz sistemas bloqueadores, os quais limitam a liberdade do envio de mensagens, a livre navegação pela rede, bem como, o controle de mensagens enviadas.

Referentes ao assunto existem diversos entendimentos. Há os adeptos da corrente da inviolabilidade de correspondência, que se posicionam no sentido de que a empresa deverá respeitar a privacidade de seu empregado, a qual afirmam ser crime de “Violação de Correspondência”, ferindo dispositivo constitucional.

Por outro lado, há posicionamentos que afirmam ser um direito do empregador monitorar e investigar os e-mails, bem como, a utilização da internet pelos funcionários, pois a conexão, os computadores e os softwares são de propriedade da empresa, portanto, é seu direito monitorar o uso dos seus recursos e impedir a utilização destes para assuntos pessoais.

Em recente decisão o Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu o direito do empregador de obter provas para justa causa, através do rastreamento do e-mail de trabalho do empregado, pois se constatou o envio de fotos de mulheres nuas a colegas de trabalho. Pela ausência de norma específica a respeito da utilização do e-mail de trabalho no Brasil, a decisão baseou-se em exemplos de casos ocorridos em outros países, tais como Reino Unido e Estados Unidos.

De acordo com o relator, ministro João Oreste Dalazen, o empregador pode exercer, “de forma moderada, generalizada e impessoal”, o controle sobre as mensagens enviadas e recebidas pela caixa de e-mail por ele fornecidas, estritamente com a finalidade de evitar abusos, na medida em que estes podem vir a causar prejuízos à empresa.

Complementou aduzindo que o meio eletrônico fornecido pela empresa tem natureza jurídica equivalente a uma ferramenta de trabalho. Dessa forma, a não ser que o empregador consinta que haja outra utilização, a conta de e-mail fornecido pela empresa destina-se ao uso estritamente profissional.

Esclarece ainda Dalazen, que a senha pessoal fornecida pela empresa ao empregado para o acesso de sua caixa de e-mail “não é uma forma de proteção para evitar que o empregador tenha acesso ao conteúdo das mensagens”, ao contrário, afirmou, serve ela para proteger o próprio empregador a fim de evitar que terceiros tenham acesso às informações da empresa, muitas vezes confidenciais, trocadas pelo correio eletrônico.

O relator admitiu ainda a utilização do correio eletrônico para fins particulares, desde que sejam observados a moral e os bons costumes. Dalazen enfatizou que os direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurada, dizem respeito apenas à comunicação estritamente pessoal. O e-mail corporativo, concluiu, é cedido ao empregado e por se tratar de propriedade do empregador e a ele é permitido exercer controle tanto formal como material das mensagens que trafegam pelo seu sistema de informática.

Date Created

20/07/2005