

Empregada submetida ao polígrafo ganha indenização

O poder do patrão sobre o empregado não pode chegar ao ponto de dispor de sua privacidade ou de pretender dirigir sua vida privada. Por isso, não há justificativa para uma empresa submeter seus empregados ao detector de mentiras, especialmente em interrogatório sobre questões particulares, alheias aos assuntos de trabalho. Com esse entendimento, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) condenou empresa a indenizar empregada em R\$ 41 mil, por obrigá-la a responder perguntas sobre sua vida pessoal em teste do polígrafo, aparelho conhecido como detector de mentiras.

A empregada foi obrigada a responder, entre outras perguntas, se era usuária de drogas, se mantinha contato com algum traficante, se roubava, se era procurada pela polícia e se já havia feito uso de material tóxico. Depois do interrogatório, foi reprovada no teste. O juiz Valdir Florindo entendeu que tais perguntas "nada têm a ver com a relação de emprego e configuram-se extremamente embaraçosas, humilhantes e discriminatórias".

Mirian dos Santos Valino Lima entrou com ação reclamando que a Sata Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo a indicou para atender a empresa aérea American Airlines, onde foi submetida a interrogatório monitorado por polígrafo, para avaliar se ela estaria apta para a função.

A empresa alegou que a funcionária pôde optar por atender a American Airlines e, assim, aceitar ou não passar pelo interrogatório com o detector de mentiras. Sustentou, ainda, que não teve qualquer participação no teste e que não poderia ser condenada pelos procedimentos adotados pela empresa aérea. Em reportagem publicada pelo jornal *Folha de S. Paulo*, em 2002, a American Airlines admitiu "que usa o detector de mentiras por considerar necessário para manter a segurança dos passageiros".

A companhia sustenta que o teste é aplicado a todos os empregados do setor de segurança, "por sérias razões, não apenas na salvaguarda de seu patrimônio mas sim como medida preventiva da segurança da população em geral e do usuário em especial, realizado de modo impessoal e em caráter geral, sendo certo que não se encontra na tecnologia medida preventiva alternativa".

O juízo de primeira instância julgou o pedido procedente, condenando a Sata a indenizar a ex-empregada em R\$ 6 mil. A empresa recorreu ao TRT São Paulo insistindo que a trabalhadora não comprovou ter sofrido dano moral. Mirian também recorreu, pedindo que a indenização fosse elevada para R\$ 50 mil.

De acordo com o juiz Valdir Florindo, do TRT, "estudiosos do mundo todo são unânimes em asseverar que não há qualquer prova de que o polígrafo possa medir, de maneira incontestada, se o ser humano está mentando ou sendo honesto".

Para o relator, "com o pretensu argumento de que a submissão dos empregados aos polígrafos configura-se em segurança para toda a sociedade, as empresas, em especial as aéreas, (...) vêm cometendo abusos de toda ordem, principalmente no que concerne às perguntas formuladas aos funcionários".

Sem danos morais

Outra empregada da American Airlines também entrou com ação pedindo indenização por danos morais, por ter sido submetida duas vezes ao teste do polígrafo. Mas a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho entendeu que passar por detector de mentiras não é motivo para receber indenização.

No caso, a agente de segurança no aeroporto de Confins, Minas Gerais, alegou que a conduta da empresa violou o dispositivo constitucional que protege a intimidade e a honra das pessoas. Também foram feitas perguntas sobre sua vida pessoal: se era casada ou se morava com alguém e sobre eventual consumo de drogas e álcool.

Para o relator do Agravo no TST, juiz convocado Ronald Cavalcante Soares, o argumento não se sustenta. Ele manteve o entendimento de segunda instância, de que é dever da companhia aérea proteger seus passageiros e que a submissão de seus funcionários ao teste de mentira se revela “medida preventiva de segurança, visando o bem-estar da comunidade, o que por si só já justificaria o procedimento”.

Em decisão anterior, a 10ª Turma do TRT São Paulo entendeu que o uso do detector de mentiras se justifica por uma questão de segurança. A Turma levou em consideração os ataques de 11 de setembro às torres gêmeas do World Trade Center, nos Estados Unidos. Para a relatora, Vera Marta Públio Dias, a tragédia “nos fez compreender a necessidade de medidas assecuratórias de segurança, especialmente no campo da aviação civil”.

A relatora entendeu que as perguntas que o empregado responde não atentam contra a ética, a moral e os bons costumes. De acordo com ela, muitas dessas questões são feitas no comércio, para a abertura de crediário, por bancos e estabelecimentos de crédito e também por consulados para a concessão de vistos de entrada.

A relatora sustentou ainda que não cabe alegar os interesses individuais da empregada. A prática é, de acordo com Vera, “medida de cautela, inserida no poder de comando do empregador, de forma lícita e legítima, tendo em vista o bem comum, ou seja, a segurança de clientes e da sociedade, em geral”.

Em outro caso julgado em 2002, a Justiça entendeu que a empregada foi violentada em sua intimidade por conta de entrevistas periódicas mediante o uso do detector de mentiras e condenou a empresa a pagar indenização.

Leia a íntegra da decisão:

PROCESSO Nº: 01275.2003.311.02.00-9 6ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO

1º RECORRENTE: MIRIAN DOS SANTOS VALINO LIMA

2º RECORRENTE: SATA SERVIÇOS AUXILIARES DE TRANSPORTE A

RECORRIDOS: OS MESMOS

01ª VARA DO TRABALHO/ GUARULHOS/SP

EMENTA: CONTINUIDADE DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS CONDICIONADA A RESULTADO OBTIDO ATRAVÉS DE TESTE DE POLÍGRAFO (DETECTOR DE MENTIRAS). VIOLAÇÃO À INTIMIDADE. DANO MORAL CONFIGURADO.

O polígrafo ou "detector de mentiras" (*lie-detector*), máquina inventada no ano de 1.921, foi introduzida no Brasil nos anos sessenta e banida uma década depois. Registra, de forma simultânea, mudanças nos processos fisiológicos, através da medição de batidas do coração, respiração e pressão arterial.

Parte-se da premissa de que, enquanto mentimos, sofremos alterações fisiológicas. Contudo, é sabido que indigitadas mudanças não derivam apenas de mentiras, mas também por causas diversas, como tristeza, timidez, angústia, entre outros. Fato concreto é que estudiosos do mundo todo são unânimes em asseverar que não há qualquer prova de que o polígrafo possa medir, de maneira incontestada, se o ser humano está mentindo ou sendo honesto, razão pela qual muitos países não têm admitido como meio de prova os resultados obtidos através de testes de polígrafos.

Ademais, as perguntas formuladas pelo empregador não guardam qualquer relação com o vínculo empregatício mantido entre os litigantes e configuram notória violação aos termos expressamente consubstanciados pelo artigo 1º da Lei nº 9.029/95 e dispostos nos incisos do artigo 5º da Carta Magna vigente.

Não se pode olvidar, outrossim, que a inserção da empregada no ambiente do trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie.

Portanto, não há dúvida de que o uso do polígrafo por parte da recorrente apresenta-se como ilegal e ao permitir essa lógica do mercado de aviação, é dizer, essa política equivocada de gerenciamento, estaríamos reduzindo a importância do Direito do Trabalho brasileiro e a força normativa de seus princípios, restringindo o trabalhador à condição de objeto. O empregador deve exercer seu poder diretivo, e esse exercício não lhe autoriza jamais dirigir a vida do empregado.

Configurado o ilícito praticado pela reclamada, para atender exigência da empresa aérea "American Airlines", a condenação ao pagamento de indenização por danos morais é medida que se impõe.

RELATÓRIO

A reclamante, na inicial, pleiteou indenização por dano moral. A reclamada juntou defesa e documentos. Manifestação pela autora. Oitiva das partes e de testemunhas. Encerramento da instrução processual. A r. sentença de fls. 102/105 julgou procedente a reclamatória. Embargos de declaração foram opostos pela reclamada às fls. 109/112 e rejeitados às fls. 130/131, com aplicação de multa.

Recorre a reclamante às fls. 113/121 contra o valor arbitrado à indenização.

A reclamada interpõe recurso ordinário às fls. 136/144, argüindo, em preliminar, a contradita da testemunha da reclamante e insurgindo-se contra o reconhecimento do dano moral.

Preparo às fls. 150/152.

Contra-razões pela reclamada às fls. 156/164 e pela reclamante às fls. 165/169.

O Ministério Público do Trabalho teve vistas aos autos.

É o relatório.

V O T O

1. Conheço os recursos ordinários da reclamante e da reclamada, eis que presentes os pressupostos legais.

Primeiramente, aprecio o recurso da reclamada, por conter preliminar de nulidade.

2. Recurso da reclamada (fl. 136):

2.1. Da preliminar de contradita da testemunha da reclamante:

Não procede o inconformismo da recorrente. A Súmula 357 do C. TST, já consolidou o entendimento de que: ***"não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou ter litigado contra o mesmo empregador."*** Na realidade, não caracteriza *"troca de favores"* o fato de os empregados, que se virem lesados em seus direitos trabalhistas, utilizarem-se do depoimento como testemunha uns dos outros para comprovar os prejuízos causados pelo empregador. Ora, não se pode exigir da empregada que apresente apenas o testemunho de funcionário que não possua ação contra a empresa, posto que isto importaria em dificultar-lhe a comprovação de suas alegações em juízo, haja vista que a prova testemunhal é a principal que ela tem para tal mister. Rejeito.

2.2. Dano moral:

Sustenta a recorrente que mantém diversos contratos com empresas aéreas, entre elas a ***"American Airlines"***, a qual, para admissão de funcionários, determina que a ré selecione ***alguns funcionários que se enquadram nos requisitos da referida empresa e o funcionário tem a opção de aceitar ou não de submeter-se ao teste.*** Aduz que não teve qualquer participação para realização do referido teste, não podendo agora, ser condenada por procedimentos adotados por suas tomadoras de serviços. Entende, por fim, não ter se configurado nos autos o dano moral efetivamente causado.

Vejamos.

Restou incontroverso nos autos que a autora, admitida aos serviços da empresa recorrente em data de 1º de agosto de 1.999, foi instada a submeter-se ao teste de polígrafo entre dezembro/01 e

janeiro/02, e, se aprovada, passaria a exercer seus misteres junto à empresa contratada "AmericanAirlines".

Incontroverso também que não tendo sido aprovada no indigitado "teste", não prestou serviços à empresa contratada, valendo citar, nesse sentido, o depoimento do preposto ouvido em audiência: *que finalidade do teste com o aparelho polígrafo era verificar a possibilidade da recte estar ou não prestando serviços para a American Airlines; que a exigência partiu da empresa American Airlines; que a recte não foi aprovada no teste e por esse motivo não chegou a prestar serviços para a referida empresa...; que a recda prestava serviços para a referida empresa e como havia algumas vagas para serem preenchidas no quadro da American foi feita uma seleção entre os trabalhadores já existentes para que fossem encaminhados para a referida empresa...(fl. 99).*

Evidencia-se, ainda, de todo o processado, que os funcionários da ré foram obrigados a submeter-se ao teste, pelo que, ao contrário do sustentado pela ré, não há falar em "opção" do empregado. Nesse sentido, é o depoimento prestado às fls. 99/100 pela primeira testemunha da empregada: *que o teste é aplicado por um americano com tradução simultânea...respondendo às perguntas por intermédio do tradutor; ...que o depte não foi aprovado...e que não chegou a trabalhar para a American Airlines porque pra essa empresa trabalham apenas os aprovados no referido teste...; que o depte foi obrigado pela sua chefia a se submeter a esse teste.*

Pois bem. O polígrafo ou "detector de mentiras" (*lie-detector*), máquina inventada no ano de 1.921, foi introduzida no Brasil nos anos sessenta e banida uma década depois. Registra, de forma simultânea, mudanças nos processos fisiológicos, através da medição de batidas do coração, respiração e pressão arterial.

Parte-se da premissa de que, enquanto mentimos, sofremos alterações fisiológicas. Contudo, é sabido que indigitadas mudanças não derivam apenas de mentiras, mas também por causas diversas, como tristeza, timidez, angústia, entre outros. Fato concreto é que estudiosos do mundo todo são unânimes em asseverar que não há qualquer prova de que o polígrafo possa medir, de maneira incontestada, se o ser humano está mentindo ou sendo honesto, notadamente porque há muitos "mentirosos profissionais", que preparados psicologicamente para mentir, podem não sofrer quaisquer alterações perceptíveis. Tanto é verdade que, na Califórnia, assim como em outros países, os resultados obtidos através de testes de polígrafos não são aceitos pelos Tribunais como meios de prova.

Ocorre, porém, que como bem salienta a **Professora Alice Monteiro de Barros**: *"Curiosamente, apesar do procedimento ter caído em desuso nos EUA, a jurisprudência revela, no Brasil, submissão de empregados a esses detectores de mentiras (polígrafos) por empresa aérea americana, como se infere desse julgado:*

'DANO MORAL. TESTE DO POLÍGRAFO (DETECTOR DE MENTIRAS). DIREITO À HONRA E À INTIMIDADE DO TRABALHADOR. O trabalhador, ao ingressar em uma empresa na qualidade de empregado, não se despe dos direitos e garantias fundamentais asseguradas pela Constituição da República a todos os cidadãos, dentre os quais figura com destaque a inviabilidade de sua intimidade, de sua honra e de sua imagem (artigo 5º, inciso X, do Texto Fundamental). Se é verdade que o empregador detém poderes de direção, fiscalização e disciplinamento em relação àqueles que lhe prestam serviços, não menos certo que o exercício desse direito potestativo encontra limite em tais

direitos e garantias constitucionais. Quando o empregador obriga o seu empregado a se submeter ao teste do polígrafo, equipamento de eficácia duvidosa e não adotado no ordenamento jurídico pátrio, extrapola os limites de atuação do seu poder diretivo e atinge a dignidade desse trabalhador, expondo a honra e intimidade deste e submetendo-o a um constrangimento injustificado, apto a ensejar a reparação pelos danos morais causados por essa conduta'

(TRT – 3ª Região – 5ª Turma – RO – 00317-2003-092-03-00-9, Rel. Juiz José Roberto Freire Pimenta. DJMG 5.6.2004, p. 14)

É também do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região a ementa abaixo, proferida nos autos do Processo nº 00298200309203000, de lavra do Ilustre Juiz Relator Manuel Cândido Rodrigues:

"EMENTA: USO DE POLÍGRAFO COMO INSTRUMENTO TÉCNICO DE AVALIAÇÃO PARA FINS ADMISSIONAIS DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO DE DANO MORAL. Por certo que o uso de meios técnicos, para fins de avaliação de idoneidade da pessoa, como critério inadequado e evidentemente falho, só por si, acaba por representar um ato de constrangimento pessoal – ainda que desprezado, aqui, o "modus procedendi", de acoplagem de aparelhos, capazes de identificar reações de sudorese, batimentos cardíacos e reações emocionais. Comprimido pela necessidade de um emprego, qualquer cidadão de melhor índole e sensibilidade, só pela certeza da falha desse critério e pelo receio de não vir a alcançar o objetivo perseguido, por certo que se encontra extremamente exposto a reações daquela ordem – sem que, nem por isso, as mesmas guardem qualquer relação com a meta da verdade perseguida. De tanto se pode concluir, pois, inequivocamente, tratar-se de método duplamente atentatório contra a dignidade da pessoa: em si, como ato vetatório; e, quanto ao seu resultado, enquanto que eventualmente oposto à realidade examinada. A todos os títulos, portanto, afrontoso à privacidade da pessoa e que fere, frontalmente, a sua dignidade – substrato e fundamento do direito à reparação por "dano moral", melhor dito dano não patrimonial"

(Recorrente: American Airlines e Recorrida: Paola Norremose Costa – DJ 30.04.04)

Com o pretense argumento de que a submissão dos empregados aos polígrafos configura-se em segurança para toda a sociedade, as empresas, em especial as aéreas, têm se valido da máquina em apreço e, corriqueiramente, vêm cometendo abusos de toda ordem, principalmente no que concerne às perguntas formuladas aos funcionários, como as descritas nos autos em epígrafe pelas testemunhas ouvidas em juízo: se era usuário de drogas, se roubava e se estava sendo procurado pela polícia (testemunha da autora); se alguma vez sofreu alguma punição por ter saído com algum objeto da empresa; se houve alguma oportunidade de sair em alguma vez com objeto da empresa sem que ninguém soubesse; se já fez uso de material tóxico; se mantinha contato com algum traficante de droga (testemunha da ré).

Indigitadas perguntas nada têm a ver com a relação de emprego e configuram-se extremamente embaraçosas, humilhantes e discriminatórias. Ademais, os atos descritos no processado e que foram praticados pela recorrente a mando da empresa "American Airlines", configuraram notória violação aos termos expressamente consubstanciados pelo artigo 1º da Lei nº 9.029/95, que assim dispõe:

"Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação

familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal"

Citando a lei em comento, assim se manifesta **Rodolfo Pamplona Filho**: *É perfeitamente aceitável que a empresa, antes de contratar um empregado, procure obter informações sobre este, estritamente relacionados com o ambiente de trabalho, notadamente sobre suas experiências anteriores, com exame de currículo, certificados, diplomas e outros documentos relacionados à sua capacidade profissional. Contudo, conforme observa Alice Monteiro de Barros, a 'Constituição, ao assegurar a liberdade de crença religiosa, de convicção política ou filosófica (art. 5º, VIII) e a liberdade de associação (art. 5º, XVII), a rigor, está preservando o respeito à esfera pessoal de liberdade do indivíduo. Devem, portanto, ser evitadas indagações sobre opiniões políticas, crença religiosa, filiação sindical e origem étnica, que supõem intromissão na vida privada do empregado.*

O direito à intimidade atua aqui como "coluna sustentadora da liberdade", garantindo a liberdade individual. No que concerne à liberdade religiosa, os juízes franceses consideraram que um trabalhador é livre para não revelar sua condição de padre quando da admissão no emprego (Cass. Soc. 17 oct. 1973: (1974) Droit Social 290, note J. Savatier)'. Desse modo, 'não são admissíveis indagações e verificações acerca de opiniões políticas, filosóficas ou religiosas do candidato, nem sobre fatos de sua vida pessoal, afetiva e familiar, já que não interferem com suas aptidões profissionais'. A propósito, vale observar que, na Itália, há proibição legal expressa ao empregador de investigar aspectos pessoais da vida do candidato ao emprego (como, por exemplo, opiniões políticas, prática sindical, hábitos sexuais, situação familiar, credo religioso e origem), justamente para impedir que o resultado dessa pesquisa o leve a atos discriminatórios – tanto na admissão como no desenrolar da relação de emprego.

No mesmo sentido, **Enoque Ribeiro dos Santos** salienta que os processos de seleção de empregados devem cingir-se às informações necessárias, com razoabilidade e pertinência ao fim colimado: a contratação do empregado ou sua promoção. João de Lima Teixeira Filho, a propósito, afirma que *'neste processo pode-se perquirir sobre a experiência pregressa do empregado, sua capacitação profissional e condições de saúde para desempenhar o cargo, dados pessoais comuns (filiação, naturalidade, data de nascimento, estado civil, filhos, etc), na comprovação de regularidade da inscrição perante o órgão fiscalizador da profissão, quando for o caso, dentre outras com esse escopo. O debordamento desse espectro pode fazer tabula rasa do direito à intimidade'*

O Jornal "A Folha de São Paulo", em data de 08 de setembro de 2.002, também publicou matéria sobre o uso de detectores de mentira em ambientes de trabalho brasileiro, em caso análogo ao presente e que também decorre de admissão de funcionária junto à empresa aérea 'American Airlines':

"A "lista negra" não é o único tipo de discriminação sofrido pelo trabalhador brasileiro. A Folha levantou casos de empregados que tiveram até de passar por detector de mentiras para conseguir uma vaga e ou permanecer nela. Em junho, Benedito Valentini, juiz da 36ª Vara Trabalhista de São Paulo, condenou a American Airlines a pagar uma indenização de cerca de R\$ 190 mil para Rita de Cássia Martinhão Irigoyen, 36, por entender que ela sofreu danos morais a ser submetida a detector de mentiras (polígrafo). A empresa recorreu da decisão por considerar que Rita de Cássia saiu da empresa por outros motivos. Rita de Cássia trabalhou seis anos -até 2000- no setor de inspeção de segurança da aeronave e de passageiros da American Airlines. Durante esse período teve de passar várias vezes pelo polígrafo -o aparelho que realiza o teste é parecido com o que executa o eletrocardiograma.

"Todo funcionário que trabalhava na área de segurança era obrigado a passar pelo detector de mentiras na hora da admissão e depois uma vez por ano para reavaliação. E quem se recusava a fazer o teste era demitido." Ela admite que saiu da companhia por causa de desentendimentos com sua chefia, mas que sempre contestou o fato de ser obrigada a passar pelo polígrafo. Ela diz que a American informa que faz teste por motivos de segurança das aeronaves e dos passageiros, mas as perguntas feitas, segundo ela, não tratam disso -são exclusivamente pessoais.

Algumas das perguntas, diz, que foram feitas a ela: se reside em casa própria, se esteve hospitalizada nos últimos dez anos, se usa bebidas alcoólicas, se tem antecedentes de desonestidade, se cometeu violações de trânsito, se teve sua habilitação suspensa, se deve para alguém e, ainda, se em emprego anterior roubou algo de valor maior de R\$ 70.

A American Airlines admite que usa o detector de mentiras por considerar necessário para manter a segurança dos passageiros."

Perfila idêntico entendimento o **Ministro Francisco Fausto**, enquanto ainda Presidente do Tribunal Superior do Trabalho:

"O presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Francisco Fausto, defendeu hoje (05) a aprovação do projeto de lei do deputado federal Paulo Paim (PT/RS) que proíbe a utilização do polígrafo, o chamado detector de mentiras, pelos empregadores. "Fica cada vez mais claro que a questão das relações de trabalho no País é tanto ética, quanto jurídica", afirmou o presidente do TST ao criticar o uso do aparelho destinado ao registro das funções psicológicas e fisiológicas de quem a ele é submetido. "O uso do polígrafo ao livre arbítrio do empregador representa uma violação aos direitos humanos e atenta contra a dignidade do trabalhador", observou o ministro Francisco Fausto. "Além do mais é evidente que o empregador não pode ter o poder de violar psicologicamente a intimidade do empregado ainda que haja algum indício de falta a ser punida", acrescentou. "O presidente do TST também fez questão de ressaltar a ilegalidade e a impossibilidade jurídica da utilização do polígrafo na relação patrão-empregado. "Esse poder é de polícia e não está contido nas normas contratuais do trabalho, até mesmo se as partes assim tenham convencionado". De acordo com a redação do projeto de lei nº 7253/02, ficaria proibido "em quaisquer circunstâncias submeter o trabalhador ou candidato a emprego a teste com o uso de polígrafo". A proposta formulada pelo parlamentar gaúcho prevê, ainda, indenização de dez a cem vezes o valor do salário a ser paga pelo empresário ou recrutador que submeter o trabalhador a um detector de mentiras."

Comentando indigitado Projeto de Lei nº 7253/2002 que, lamentavelmente, foi arquivado pela Câmara dos Deputados em 31 de janeiro de 2.003, **Maximiliano Nagl Garzez** sustenta ser inadmissível, em quaisquer circunstâncias, a submissão do obreiro a teste utilizando polígrafo. Seu uso configura grosseira violação à liberdade, à dignidade e à privacidade do homem. Mesmo em caso de existência de suspeitas veementes de crime praticado pelo empregado (p. ex., furto, ou apropriação indébita), sua utilização consiste em prática reprovável (além de bizarra), eis que o empregador não pode instituir por sua própria conta, um "processo penal" travestido, pois cabe ao Estado a persecução penal. A prática de testes através do polígrafo nas relações de trabalho – obviamente inadmissível em nosso ordenamento jurídico, eis que atentatória à dignidade da pessoa humana – assemelha-se aos métodos medievais de controle descritos por Michel Foucault na obra *Vigiar e Punir*. ...Alexandre Agra Belmonte destaca a importância das Recomendações da OIT acerca da matéria:

*"por força do progresso tecnológico, onde estão incluídas a informática, os aparatos eletrônicos de vídeo, escuta e revista, os exames genéticos, toxicológicos, grafológicos, psicotécnicos, **poligráficos** e astrológicos, tornaram-se bem mais acessíveis as intromissões na intimidade das pessoas, pelo que, na tentativa de orientar os países filiados na elaboração de normas destinadas a coibir a invasão ilícita da intimidade obreira, em outubro de 1996 a OIT veio a aprovar projeto de Recomendações práticas sobre proteção de dados pessoais dos Trabalhadores, visando futura adoção de normas internacionais do trabalho a respeito da matéria."*

A atitude perpetrada pela empresa ora recorrente também viola princípios fundamentais capitulados no artigo 5º da Carta Magna vigente, valendo citar os incisos abaixo, correlacionados ao caso em tela:

"Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

"II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;"

"III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;"

"VI – é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;"

"VIII – ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;"

"X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;"

Ora, a dignidade humana é um bem juridicamente tutelado, que deve ser preservado e prevalecer em detrimento do excesso de zelo de alguns maus empregadores com o seu patrimônio. O que é preciso o empregador conciliar, é seu legítimo interesse em defesa do patrimônio, ao lado do indispensável respeito à dignidade da trabalhador, pois como já se viu, a Constituição Federal (artigo 5º, incisos V e X) e a legislação sub-constitucional (artigo 159 do Código Civil Brasileiro de 1916, vigente à época dos fatos) não autorizam esse tipo de agressão e asseguram à trabalhador que sofrer essas condições, a indenização por danos morais.

Importante frisar, ainda, que a inserção da empregada no ambiente do trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. Não se discute que a empregada, ao ser submetida ao poder diretivo do empregador, tenha sofrido algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível, entretanto, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana. Foi exatamente o que ocorreu nos autos em apreço.

Nesse sentido, vale citar o posicionamento do eminente **Professor Maurício Godinho Delgado**:

*"...existem na Constituição regras impositivas enfáticas, que afastam a viabilidade jurídica de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agredam à liberdade e dignidade mínimas da pessoa natural do trabalhador. A regra geral da igualdade de todos perante a lei e da 'inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade' (art. 5º, caput, CF/88). A regra geral que declara 'invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação' (art. 5º, X, CF/88). As regras gerais clássicas no sentido de que 'ninguém será processado nem sentenciado, senão pela autoridade competente e de que 'ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal' (art. 5º, LIII e LIV, da CF/88). **Todas essas regras e princípios gerais, portanto, criam uma fronteira básica ao exercício das funções fiscalizatórias e de controle no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham agredir ou cercear a liberdade e dignidade da pessoa que trabalha empregaticamente no país**" (grifo nosso).*

Em verdade, deve haver a prioridade da pessoa humana sobre o capital, sob pena de se desestimular a promoção humana de todos os que trabalharam e colaboraram para a eficiência do sucesso empresarial.

A atitude descrita nos presentes autos deve ser veementemente coibida pelo Poder Judiciário, pois a exemplo do já consignado pelo MM Juízo de origem à fl. 104 do processado, a ré *permitiu que sua cliente colocasse os empregados em situação vexatória, tudo buscando a manutenção de um contrato que financeiramente lhe era interessante. Esqueceu-se que a nossa constituição enalteceu a dignidade da pessoa humana.*

Portanto, não há dúvida de que o uso do polígrafo por parte da recorrente apresenta-se como ilegal e ao permitir essa lógica do mercado de aviação, é dizer, essa política equivocada de gerenciamento, estaríamos reduzindo a importância do Direito do Trabalho brasileiro e a força normativa de seus princípios, restringindo o trabalhador à condição de objeto. O empregador deve exercer seu poder diretivo, e esse exercício não lhe autoriza jamais dirigir a vida do empregado.

Outrossim, ainda que se admita que a empregada consentiu em submeter-se ao teste do polígrafo, tal fato, por si só, não tem o condão de afastar a responsabilidade da recorrente pelo pagamento da indenização postulada em juízo. Isso porque o trabalhador, via de regra, detém condição de maior fragilidade econômica na relação jurídica, o que o leva, como no caso dos autos, a aceitar uma condição que lhe é manifestamente desfavorável, justamente porque tem inibido o seu posicionamento.

Patente, portanto, que os fatos narrados na prefacial, comprovados no decorrer da instrução processual, e devidamente enfrentados acima, dão ensejo ao ressarcimento por dano moral, nos moldes postulados na peça inaugural, pois valendo-se de máquina com finalidade totalmente temerária, a recorrente violou a intimidade da recorrida, investigando aspectos de sua vida pessoal que não guardam qualquer relação com o vínculo empregatício mantido.

E, uma vez configurado o sofrimento da autora, com conseqüente abalo de ordem psicológica, que comprometeu não apenas sua honra, seu nome como também sua intimidade, não há falar em reforma do julgado de primeiro grau.

Nego provimento.

3. Recurso da reclamante (fl. 113).

O MM Juízo de origem arbitrou a indenização por danos morais em R\$6.000,00. Entende a autora fazer jus ao valor de R\$ 50.000,00, conforme postulado em sua prefacial.

A reparação do dano moral, embora represente uma compensação à vítima, deve, sobretudo, consistir em sanção ao ofensor, especialmente em um país capitalista como o nosso, onde cintilam interesses econômicos. Inegável, portanto, o duplo caráter de compensação para a vítima e de pena ao agente do ato ilícito.

In casu, alguns elementos devem ser considerados para o arbitramento da indenização por danos morais.

De dezembro/01 (ocasião em que foi submetida ao teste do polígrafo) até 15 de maio de 2.002 (data em que foi dispensada), ou seja, por cerca de seis meses, a reclamante teve que conviver com a pecha de "mentirosa", já que era de conhecimento de todos os funcionários da ré que os empregados não

admitidos para prestar serviços junto à empresa "American Airlines", não passaram pelo crivo do teste do polígrafo.

Por outro lado, não há como negar que trata-se a recorrida de uma grande empresa de serviços auxiliares de transporte aéreo, pois como ela mesma admite em suas razões recursais, *mantém diversos contratos com empresas aéreas* (vide fl. 139).

Evidente, portanto, que não é compatível, tampouco justo e razoável, o valor irrisório de R\$ 6.000,00 arbitrado pelo juízo "a quo".

Data venia, da maneira como imposta a condenação, a pena tornou-se inócua, pois não impedirá que a empresa (ré confessa) volte a praticar investidas do gênero, que, diga-se de passagem, são usuais para os funcionários que são convocados para laborar para a empresa "American Airlines".

Assim, como reparação adequada à espécie, arbitro (art. 927, CCB) como valor indenizatório a importância de R\$ 41.215,50 (quarenta e um mil, duzentos e quinze reais e cinquenta centavos), correspondente a 15 (quinze) vezes a maior remuneração percebida pela reclamante (R\$ 457,95 – TRCT de fl. 22), multiplicada por 06 (seis) meses, período em que a mesma prestou serviços sob a pecha de "mentirosa", com atualização monetária a partir da despedida, a título de reparação por danos morais, e juros de mora a partir da propositura da ação, importe este compatível com o gravame causado pela ré.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, admito os recursos, rejeito a preliminar de nulidade, e, no mérito, **nego provimento** ao apelo da reclamada e **dou provimento parcial** ao recurso da reclamante para rearbitrar a indenização por dano moral em R\$ 41.215,50, com atualização monetária a partir da despedida, a título de reparação por danos morais, e juros de mora a partir da propositura da ação, nos termos da fundamentação.

Arbitro à condenação o valor de R\$ 41.000,00, devendo a reclamada proceder ao pagamento das custas processuais.

É como voto.

VALDIR FLORINDO

Juiz Relator

Date Created

26/10/2005