



## Fernando Hirsch: Regras claras nas empresas evitam processos trabalhistas

O empregador é o dono do negócio, assume o risco da atividade econômica, tem o poder de dirigir e disciplinar as atividades de seus empregados no ambiente de trabalho, tudo isso conforme previsto no artigo 2º da CLT. Entretanto, este poder do empregador não é absoluto, que se relativa com o princípio da dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho, direito à imagem e intimidade dos trabalhadores, direitos estes previstos na Constituição Federal.

Neste sentido, há discussão doutrinária e jurisprudencial de qual é o exato limite do empregador ao controlar e cobrar as atividades de seus colaboradores. Na eventual extrapolação deste limite surge o risco de passivo trabalhista, com reivindicação indenizatória do trabalhador em face da empresa.

Agora, sobre este foco quais são as situações mais discutidas no ambiente de trabalho? Os principais questionamentos se referem ao controle do acesso nas páginas da internet e do e-mail corporativo, utilização de câmeras filmadoras, ranking dos resultados com a exposição dos colaboradores, revistas íntimas e pessoais nos trabalhadores ou em seus pertences, bem como a cobrança das metas planejadas pela empresa.

Num primeiro momento, já é possível esclarecer ao leitor que a jurisprudência se firmou pela legalidade do controle de internet e do e-mail corporativo, na hipótese dos empregados utilizarem o terminal de computador, provedor e endereço eletrônico da empresa, que tem claro cunho profissional. Em princípio, estes instrumentos são de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ou seja, trata-se de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço, o que autoriza o controle das informações lá contidas. No entanto, a jurisprudência ainda não pacificou entendimento na hipótese de acesso ao e-mail particular, mas no computador da empresa. Será que o conteúdo deste e-mail particular tem a proteção constitucional do sigilo de correspondência, sendo este acessado no horário de trabalho, no computador e provedor da empresa? Aparentemente, para a situação narrada a resposta é positiva.

Por outro lado, sem tantas discussões, a utilização de câmeras filmadoras no ambiente de trabalho é aceita na literatura e na jurisprudência, desde que não seja instalada em ambientes íntimos e com fins discriminatórios ou de perseguição.

No que se refere à revista íntima, há expressa vedação legal. Entretanto, a jurisprudência oscila quanto à legalidade da revista dos trabalhadores e de seus pertences (revista sem exposição do corpo), o que dependerá das peculiaridades do caso concreto.

Quanto à forma de cobrança dos colaboradores para conquista dos resultados almejados pela empresa, em igual sentido, é necessário avaliar os detalhes da situação fática, já que a cobrança, que é legítima do empregador, deve respeitar a dignidade do trabalhador, vedando-se por completo qualquer forma de chacota ou punição pelo não cumprimento da meta almejada.

Desta forma, a cobrança e o controle das atividades dos colaboradores, se não bem planejado, com



regras prévias, claras e uniformes, traz o risco de passivo trabalhista, merecendo uma avaliação dos setores estratégicos e de gestão das empresas.

**Date Created**

16/07/2012