

LIMITES DE MONITORAMENTOS DO EMPREGADOR

Por Antonela Martins dos Santos – 13/08/2015

<https://juridicouniverso.wordpress.com/2015/08/13/limes-de-monitoramentos-do-empregador-porantonela-martins-dos-santos/>

NOTAS INTRODUTÓRIAS

O monitoramento não está previsto no atual ordenamento jurídico. Não há normas que proíbam ou que permitam. Assim, sua aplicação está baseada em doutrinas e jurisprudências.

Na falta de legislação específica e com base em entendimento jurisprudencial, o empregador deve respeitar os limites impostos na Constituição Federal.

DA LEGISLAÇÃO

Apesar de, na legislação atual não existir a matéria abordada, a CLT em seu art. 373-A, VI [1], estabelece:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

A Constituição Federal, no artigo 5º, inciso X [2], assim determina:

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:
(...)

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

DAS REVISTAS PESSOAIS

A revista não possui previsão legal, sendo analisada apenas pela doutrina e jurisprudência. Quando o empregador realiza revistas pessoais ou em pertences do empregado, possibilita que a empresa obtenha acesso à informações de caráter estritamente pessoal.

Segundo os doutrinadores, é permitido a realização de revistas sistemáticas aos funcionários, conforme necessidade e conveniência, desde que não sejam vexatórias, abusivas ou que violem a intimidade do empregado.

Quando da impossibilidade da realização da revista em todos os funcionários, deve-se adotar critérios de escolha ou sorteios, evitando escolha por mera especulação.

A empresa, no momento da contratação do empregado, poderá incluir na documentação de admissão, formulários com informações a respeito das regras internas da empresa, para ciência do mesmo.

SISTEMAS DE ÁUDIO E VÍDEO

Para muitos, sistemas de áudio ferem o Princípio Constitucional da liberdade de expressão. Há entendimentos de que, conversações que versem exclusivamente sobre o trabalho executado, podem ser objeto de monitoramento.

Dispõe o art. 5º, inciso XII, da Constituição Federal [1]:

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:
(...)

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

Há entendimentos, ainda, que definem que, caso o telefone seja de uso exclusivo para a execução do trabalho, poderia haver alguma forma de escuta.

O empregador, como precaução, pode informar ao empregado que o ambiente é monitorado por meio de sistema de áudio e instalar somente em áreas ligadas ao trabalho.

A instalação de câmeras de vídeo além de monitorar o ambiente de trabalho, permite em casos de furto ou roubo, a identificação do agente causador.

A empresa pode informar ao empregado que seu ambiente é monitorado por sistema de vídeo. Não deve-se instalar câmeras em locais que possam constranger o empregado ou violar sua privacidade e intimidade.

MONITORAMENTOS DE INFORMÁTICA

Com a utilização de tecnologias para a execução das atividades do empregado, autoriza-se o monitoramento, onde tanto os equipamentos quanto os softwares, pertencem ao empregador.

Deve haver muita precaução quando houver profissões que envolvam o desenvolvimento de projetos autorais e quanto à proibição de acesso, podendo a empresa informar ao empregado que seu computador é monitorado, esclarecendo os sites que podem ser acessados e as proibições.

NOTAS CONCLUSIVAS

O empregador deve observar os Princípios Constitucionais, pois, caso contrário, pode possibilitar o pleito de indenizações na esfera cível, e até sanção penal. Dessa forma, excesso ou forma rigorosa poderia ultrapassar o limite da intimidade e privacidade do empregado.

É importante que não cause nenhum constrangimento para os empregados.

REFERÊNCIAS:

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 13/08/2015.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 13/08/2015.

SITESA. *Conteúdo Trabalhista. Monitoramento de Empregados – Possibilidade*. Disponível em: <http://www.sitesa.com.br/contabil/conteudo_trabalhista/procedimentos/p_trabalhista/m07.html> Acesso em: 13/08/2015.

TRABALHISTA, Drausio Rangel & Associados Consultoria. *A empresa pode monitorar os funcionários?.* Suas Carreiras. Pergunte ao Especialista. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/carreira/comunigue_se/especialista/trabalhista/empresa-pode-vigiar-funcionarios.shtml> Acesso em: 13/08/2015.

NOTAS:

[1] BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 13/08/2015.

[2] BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 04/08/2015.

<https://juridicouniverso.wordpress.com/>