

# O MONITORAMENTO DO EMPREGADO E O DIREITO À INTIMIDADE



É direito do empregador monitorar, utilizando meios lícitos, as atividades desempenhadas por seus empregados no ambiente de trabalho. Principalmente quando a finalidade da fiscalização for regular o desenvolvimento da atividade empresarial. Tal direito converte-se em um poder: o poder diretivo (ou de fiscalização), que decorre do fato de ser ele o proprietário do negócio e assumir seus riscos.

Muitas dúvidas surgem acerca desse poder de controle que os empregadores têm sobre os empregados. Nos dias atuais, com o avanço tecnológico, que propicia meios mais efetivos de fiscalização das atividades do trabalhador, abre-se margem para abusos. É nesse ponto – de possibilidade de abusos por parte dos empregadores – que se faz necessário analisar o quanto a empresa pode e deve exercer o poder diretivo.

Para fiscalizar os serviços prestados por seus subordinados, o empregador pode instalar câmeras em pontos estratégicos do estabelecimento [desde que não sejam instaladas em banheiros, cantinas, refeitórios, salas de café e demais ambientes que manifestem a violação da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem dos empregados, conforme decisão do TST de 31/08/2011, no processo nº RR-976-82.2010.5.11.0015], implantar GPS nos veículos e nos palmtops utilizados por seus empregados externos, ou até mesmo monitorar os e-mails corporativos. Porém, essas medidas devem ter a finalidade de dar maior segurança e proporcionar o desenvolvimento da atividade empresarial.

Ocorre que, em que pese ser legítima, em tese, essa fiscalização por parte do empregador, o empregado tem direito à intimidade (art. 5º, inciso XII, da Constituição Federal de 1988). Esse direito de forma alguma pode sofrer interferência nociva por parte do empregador.

Faz-se necessário, então, analisar desde a natureza jurídica do contrato de trabalho até a forma admitida em Direito para a resolução de conflitos entre poder diretivo e direito a intimidade.

De acordo com entendimento doutrinário e jurisprudencial, além do que aponta o artigo 442 da CLT, o ajuste de vontade das partes é condição essencial à validade do contrato de trabalho.

Ou seja, empregado e empregador devem aderir consensualmente ao contrato por elas estabelecido.

Todavia, não obstante haver a imposição dessa concordância mútua, é natural e até necessário que o empregado se coloque em posição de subordinação perante o empregador. Dessa forma, ele consente em que sua atividade seja dirigida por este, que detém poder de fiscalização em virtude de ser o proprietário do negócio e por assumir seus riscos.

A empresa tem, portanto, a prerrogativa de regular as atividades desempenhadas por seus subordinados. Mas os empregados devem tomar conhecimento prévio de todas as condições de trabalho, inclusive no que diz respeito à fiscalização a que ficarão sujeitos.

O prévio conhecimento das condições contratuais, especialmente no que se refere ao controle, tem o fim de garantir-lhes a incolumidade dos direitos à vida privada, à honra e à intimidade.

A Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso XII, assevera que 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. Esses direitos são garantidos a todos os indivíduos, independentemente da relação jurídica à qual sejam sujeitos. Logo, tais direitos devem ser observados também nas relações de trabalho.

É clara a existência de um conflito latente entre o poder direito do empregador e o direito à intimidade do empregado. E se faz necessário, portanto, buscar meios de resolução desse conflito.

A doutrina e a jurisprudência elegem a aplicação, no caso concreto, do princípio da proporcionalidade como a forma admitida em Direito mais apropriada para se resolver a questão. Ou seja, deve-se avaliar o quão necessária é a interferência de um direito no outro e qual é o grau de mitigação que um irá sofrer em relação ao outro.

Dessa forma, desde que haja proporcionalidade, é totalmente legítimo ao empregador monitorar sua atividade empresarial e, conseqüentemente, os serviços prestados por seus funcionários. O empregador tem direito não sobre o empregado, mas sobre o modo como sua atividade é exercida.

O fato de o empregador utilizar câmeras, implantar GPS nos veículos e nos palmtops de seus empregados, ou ainda monitorar e-mails corporativos, visando à boa prestação dos serviços, de forma alguma pode ser interpretado como abuso do poder diretivo ou como interferência na vida privada dos colaboradores.

Conclui-se, portanto, ser plenamente legítimo ao empregador monitorar os serviços prestados pelos empregados, desde que o faça de maneira razoável e proporcional, não havendo, nesse caso, o que se falar sobre interferência na vida privada ou na intimidade dos funcionários.

Fonte: Portal Nacional do Direito do Trabalho