

Empresas podem usar detector de mentiras, decide Justiça.

Quarta, 21 de setembro de 2005, 14h44

Fonte: INVERTIA notícias portal terra



Décio Guimarães Júnior

Acadêmico do 6º período do curso de graduação em Direito do Centro Universitário Newton Paiva.

A notícia citada no “caput” agitou a classe aeroviária pelo absurdo do seu conteúdo. O ponto central da questão é: “Podem as empresas aéreas constranger seus funcionários através do uso de equipamentos para a realização do teste de polígrafo ? “

Em setembro de 2005, tive a oportunidade de ler uma matéria veiculada através da Internet sobre o seguinte tema: **Empresas podem usar detector de mentiras, decide Justiça.**

Pelo fato de eu ser acadêmico de Direito, obviamente este tema tornou-se me ainda mais instigante por considerá-lo atual e de fácil constatação no tocante à polêmica em questão.

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho foi que as empresas aéreas podem submeter seus funcionários aos testes de polígrafo, instrumento mais conhecido como "detector de mentiras". Tal decisão foi proferida quando do

juízo de um pedido de pagamento de indenização por danos morais de uma ex-funcionária, de uma companhia aérea norte-americana, que trabalhou como agente de segurança no Aeroporto de Confins (MG). A ex-empregada ajuizou a ação por ter sido submetida por duas vezes ao "detector de mentiras".

O teste inicial foi aplicado em 5 de agosto de 1999 por um representante da empresa Leonard Bierman & Associates Inc., com sede nos Estados Unidos. À medida que a obreira ia respondendo às perguntas – inclusive sobre sua vida pessoal -, iam sendo analisados as suas reações físicas, tais como sudorese e batimentos cardíacos. O segundo teste foi aplicado por um representante da empresa Perícias Polígrafas, com sede em Lima (Peru).

A ex-funcionária recorreu contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, que negou o pedido de indenização.

Releva observar que nosso Direito Constitucional consagra o princípio de que ninguém é obrigado a produzir prova contra si mesmo. O Art. 5.º, II, da Constituição Federal, também dispõe que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Inserido na mesma Carta, artigo 5º, inciso X, lê-se: “São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

Também Alexandre de Moraes, (*Direito Constitucional*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004. p.81.) pontifica que “os direitos à intimidade e a própria imagem formam a proteção constitucional à vida privada, salvaguardando um espaço íntimo intransponível por intromissões ilícitas externas.”

Já Manoel Gonçalves Ferreira Filho, (**Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1997. p.35.) defende que “a intimidade relaciona-se às relações subjetivas e de trato íntimo da pessoa, suas

relações familiares e de amizade, enquanto a vida privada envolve todos os demais relacionamentos humanos, inclusive os objetivos, tais como relações comerciais, de trabalho, de estudo etc”

Há aqueles que defendem o uso do detector de mentiras, dentre eles o juiz Ronald Cavalcante Soares, relator do agravo, que diz: “ A alegação da defesa de que a conduta empresarial violou o dispositivo constitucional que protege a intimidade e a honra das pessoas não se sustenta em face da natureza da empresa e da constatação de que o teste era aplicado desde o início do contrato de trabalho.”

O TRT de Minas Gerais concluiu como obrigação da companhia aérea proteger seus passageiros e que a submissão de seus funcionários a este tipo de teste revela-se "medida preventiva de segurança, visando o bem-estar da comunidade, o que por si só já justificaria o procedimento".

Todavia, não são poucos os que condenam tal procedimento sob a alegação de que a submissão do funcionário ao teste de polígrafo fere direitos constitucionais e do trabalhador. Também entendem que, o ato de sujeitar o empregado a essa situação, tolhendo-lhe a liberdade e diminuindo-lhe a sua capacidade de autodeterminação - pelo fato de lhe causar constrangimento ilegal -, pode configurar crime do artigo 146 do Código Penal: “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda: Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa.

Embora a funcionária tenha concordado em fazer o teste uma vez, não quer dizer que ela se conforma com o procedimento contínuo. Muitas vezes, para se manter no emprego, o empregado submete-se às situações ridículas, mesmo não concordando com estas. Como se sabe, o empregado encontra-se em

posição de hipossuficiência, com subordinação jurídica e objetiva, perante o empregador. Por outro lado, há pessoas que pouco ou nada se importam em serem questionadas se fazem o uso de drogas ou se já furtaram algo, enquanto outras podem se sentir extremamente ofendidas com tais questionamentos.

A defesa da ex-funcionária afirmou que nos EUA há legislação vigente desde 1988 (*Employee Polygraph Protection Act*) e que impede a adoção desse método de constranger o trabalhador. Ademais, o Brasil é um país soberano, independente, podendo, ou não, fazer uso do Direito Comparado. Assim, baseia-se em leis protetivas próprias para uma solução mais apropriada do litígio.

Por sua vez o TRT/MG afastou a caracterização de dano moral em razão do tempo de serviço da agente de segurança, assim se expressando: "Considerando que, desde 1999, estaria a ex-funcionária sob a influência do regulamento geral da empresa, submetendo-se aos testes, sua tolerância afasta a idéia de omissão à regra protetiva de sua intimidade. Aquilo que violenta a moral e a ética será sempre imediato".

Fundamental, destarte, perquirir o que se entende por "imediato".

A todo empregado é facultada a prerrogativa de cobrar seus créditos resultantes das relações de trabalho, em cinco anos, até o limite de dois anos após a rescisão contratual (artigo 11, I, CLT e CF 88, 7º, XXIX). Assim o que se entende por "imediato" ? Há que se falar de entendimentos diversos: reclamar tais direitos durante o teste? Um dia após o primeiro ou ao último teste ? Um mês depois ? Dentro do período estabelecido em Lei ? e, ainda há várias outras interpretações.

Trata-se de elemento normativo. Isto é, o vocábulo "imediato" depende de valoração. É subjetivo. O que alguns entendem como "imediato", na maioria das vezes, tem significado diferenciado para os outros.

No entendimento de Délio Maranhão: “a indisciplina e a insubordinação importam violação da obrigação específica de obediência. Em princípio, o funcionário não pode discutir o mérito da ordem que lhe é dada.” (**Instituições de Direito do Trabalho**. 20.ed. São Paulo: LTR, 2002. p.576).

Enfim, tolerar não quer dizer concordar com a situação. Ao empregado não cabe questionar procedimentos da empresa, mesmo quando se sente ofendido, o que acaba por criar uma situação de extremo constrangimento.

CONCLUSÃO:

Não é do meu conhecimento se os funcionários da companhia aérea norte-americana, em operação no Aeroporto de Confins (MG) até o final de setembro de 2004, chegaram, ou não, a concordar com a aplicação dos procedimentos dos testes com equipamento polígrafo para detecção de mentiras. Todavia, desde que invocaram seus direitos perante a Justiça Trabalhista - independentemente de tê-los feito de imediato ou não -, é porque se sentiram lesados e constrangidos diante da questão em evidência.

Prevê o artigo 186, em concorrência com o artigo 927 do Código Civil: “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imperícia, violar e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito ficando obrigado a repará-lo.” Portanto mesmo não havendo culpa. Trata-se da responsabilidade civil objetiva. Além disso, o artigo 187 esclarece que: “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”. Refiro-me ao abuso de direito cometido pela empresa, em consequência de sua posição hierárquica diante do empregado – este, em geral - de condição de hipossuficiência, situação que o leva a submeter-se aos testes de detecção de mentiras.

Isto posto, fica evidente que a companhia aérea se expôs demasiadamente ao risco de indenizações por danos morais. Poderia valer-se de outros recursos para avaliar o perfil pessoal de seus funcionários em vez do teste do polígrafo.

Enfim, entendo que as empresas podem adotar o método de segurança que melhor lhe aprouver, desde que, **não seja contrário à lei e conte com o consentimento expresso e espontâneo de seus funcionários.**

Bibliografia

Código Civil. Lei 10406/2002 - 18ª ed – São Paulo: Editora Saraiva, 2003 – (Legislação Brasileira).

Consolidação das Leis do Trabalho. 8.ed. São Paulo: Rideel, 2002.

CONSTITUIÇÃO da REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

DECRETO – LEI nº 2848, de 7-12-1940. Legislação Penal Brasileira.

INVERTIA notícias Portal Terra. **Empresas podem usar detector de mentiras, decide justiça.** Disponível em :

http://br.invertia.com/inter.asp?tipo=M&n=200509211744_INV_28762843

Acesso em: 21 de setembro de 2005, 14h44.

REL. SOARES, Ronald Cavalcante. Net, Minas Gerais, fev. 2005. Disponível em: [ttp://www2.mg.trt.gov.br/cgi-Consultar/acordao](http://www2.mg.trt.gov.br/cgi-Consultar/acordao).

MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho.** 20.ed. São Paulo: LTR, 2002.

MORAES, Alexandre de. ***Direito Constitucional***. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.