



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO

**PROTEÇÃO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR E O PODER DE DIREÇÃO
PATRONAL**

WILLEMBERG SANTOS ALVES

Orientador: Profº . CARLOS MORAIS VILA NOVA

Estância/SE

2015

WILLEMBERG SANTOS ALVES

**PROTEÇÃO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR E O PODER DE DIREÇÃO
PATRONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, Campus Estância, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

PROTEÇÃO À DIGNIDADE DO TRABALHADOR E O PODER DE DIREÇÃO PATRONAL.

WILLEMBERG SANTOS ALVES¹

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador e distinção do poder de direção do empregador. Embora a consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabeleça o “poder de direção” do empregador na relação laboral, os direitos e garantias individuais previstas na Constituição Federal deverão ser preservados. O tema objeto deste trabalho foi escolhido devido à sua relevância no mundo hodierno uma vez que envolve a relação estabelecida entre o empregado e o empregador. Destarte, cada qual conserva direitos e deveres, devendo-se, portanto, investigar quais os limites a serem obedecidos em tal relação, para que o ordenamento jurídico seja devidamente observado, de modo que seja alcançada a harmonia no ambiente de trabalho. A metodologia proposta foi bibliográfica, documental, qualitativa e a análise do conteúdo. Ademais, método dedutivo, premissa maior no material de pesquisa (livros, jurisprudências, pesquisa em internet), permitindo um maior entendimento acerca do assunto, a partir de tópicos explanados de forma clara e objetiva para que o referido projeto de pesquisa seja explanado.

Palavras-chave: Empregado. Empregador. Direitos. Revista.

¹ Graduando do curso de Direito pela Universidade Tiradentes _ UNIT. E-mail: berguinho1990@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Sendo a finalidade do Direito do Trabalho proporcionar condições sociais aos trabalhadores (MARTINS, 2009, P.17), dentre as diversas facetas, a manifestação do fenômeno do poder no mundo contemporâneo; especial relevância merece aquela que esclarece a relação de emprego, consistindo em elemento indispensável à compreensão dos sistemas de produção e trabalho. O poder, na atividade de labor, ao mesmo tempo em que sofre influência das outras formas de exteriorização do fenômeno, influência do próprio processo de democratização, tendo em vista a relação entre os particulares e a mútua manifestação de vontade contratual.

Em razão disso, o estudo do poder empregatício mostra-se de profunda relevância, especialmente no que se refere aos limites de sua atuação, já que se trata da ilustração democrática e social de um fenômeno global: o fenômeno do poder.

A análise, pois, do poder de direção do empregador possui significativa amplitude, já que percorre os seus conceitos, fundamentos, natureza jurídica e, sobretudo, limites.

E tendo a previsão legal da Constituição Federal a proteção da dignidade da pessoa humana, no Artigo 1º, inciso III.

O objetivo geral da pesquisa foi analisar a proteção da dignidade da pessoa humana do trabalhador e distinção do poder de direção do empregador.

Embora a consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabeleça o “poder de direção” do empregador na relação laboral, os direitos e garantias individuais previstas na Constituição Federal deverão ser preservadas.

A concepção de poder do empregador por parte do empregado deve observar os limites de sua subordinação sustentados no direito do trabalho, levando em consideração a visão, que o empregado tem do empregador tido como o dono absoluto do poder, o que é observado nas leituras acerca do assunto é que a relação de poder tem como base a subordinação e a discriminação, que é efetivada na forma como o pedido de revista é solicitado. (VILLELA, 2009).

Reconhecendo a importância do respeito à dignidade da pessoa humana, e o trabalhador como um ser social, serão apresentadas relações de trabalho com base no direito do trabalho, observando de que forma é realizada a efetivação dessas relações, em que cada qual conserva direitos e deveres, devendo-se, portanto, investigar quais limites a serem obedecidos em qual relação, para que o ordenamento jurídico seja devidamente observado, e seja alcançada a harmonia no ambiente de trabalho.

Vivemos num Estado democrático de direito, Conforme o art. 1º da Constituição Federal. Desse modo, um Estado de direito, pois, subordinado à legalidade Constitucional. Entretanto o sistema é capitalista, onde a busca pelo lucro prevalece. De modo que o aproveitamento do ser humano, de duas forças físicas e psíquicos para a produção é o meio para busca do lucro. E este não pressupõe emoção ou sentimento. Acontece que se a pessoa humana não foi tratada com dignidade ela dará prejuízo. Num sistema capitalista há forte pressão sobre a atividade laboral. Havendo o desequilíbrio age o direito. Para tanto, as leis trabalhistas, que vêm proporcionar o equilíbrio entre patrões e empregados (MOURA, 2004, p.3).

O confronto entre a dignidade, honra e intimidade do empregado, e o direito de propriedade e poder de direção do empregador também se manifesta nas conhecidas práticas de revista pessoal.

Tornam-se cada vez mais corriqueiras as notícias de empresas condenadas pelos Tribunais trabalhistas ao pagamento de indenização por danos morais causados pelo uso abusivo desse procedimento.

O assunto deve ser, portanto, tratado com cuidado e paciência, o que pretendemos fazer neste artigo, tendo sempre em vista o respeito que todo ser humano merece, independentemente de fazer parte de uma relação jurídica particular, que é a relação de emprego. O equacionamento dos direitos do empregador e do empregado é inevitável, preferencialmente em um contrato que tem por característica intrínseca a subordinação deste àquele, sob o risco de eliminarmos por completo garantias fundamentais, fruto de séculos de reivindicações.

2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O respeito à dignidade da pessoa humana deve ser observado principalmente pelo Estado, que deve assegurar o direito dos cidadãos, através de providências cabíveis com observância nas leis, condições para que possam viver de forma digna. (DELGADO, 2009). A aplicação do respeito à dignidade é a exteriorização da democracia, de forma a valorizar os indivíduos fazendo com que seus direitos sejam respeitados. A não efetivação do respeito deve ser descartada, pois é sabido que os indivíduos devem fazer parte de uma sociedade que vise e efetive a justiça e a igualdade.

A constituição brasileira em seu Art.1º, III, aponta como um dos fundamentos do estado democrático de direito a dignidade da pessoa humana. Pois a partir do momento em

que o indivíduo decide viver em comunidade, deverá ter seus direitos respeitados e cabe ao estado regido pela constituição fazer com que esses direitos sejam efetivados.

Os indivíduos evoluíram com o passar do tempo e para alcançar essa evolução se fez necessário à criação de normas e leis, entendendo que as relações se efetivaram de forma complexa e os mesmo precisava de uma direção e de leis que pudessem orientá-los.

Para que a dignidade da pessoa humana seja efetiva de forma satisfatória, a distinção de sexo, idade, classe social ou qualquer outro fator discriminatório deverá ser afastado, pois é sabido que todo indivíduo é merecedor do respeito. Tornando a dignidade um atributo básico, que norteia e impede que vários atos que tentem contra a dignidade sejam efetivados. (GOMES, 2007).

Modo digno de proceder e procedimento que atraí o respeito dos outros, são algumas das conceituações de dignidade encontradas em dicionários. E a função do direito é garantir que essas conceituações sejam efetivadas de forma satisfatória e digna.

2.1 As formas de efetivação da dignidade

Observamos que no dia a dia apenas os deveres dos cidadãos são cobrados, porém, há certa dificuldade na efetivação do direito e a não efetivação desses direitos acabam ferindo a dignidade da pessoa humana de forma escandalosa fazendo com que os indivíduos atraiam para si um sentimento de revolta por causa do desrespeito a dignidade. Ouvi frases do tipo “não vou reclamar por que sou pobre não tem direito e irão me colocar para fora do emprego necessário para o sustento da família”. Muitas vezes faz parte do nosso cotidiano. Mas o que está sendo feito para que essa realidade seja modificada?

Nessa senda, levando-se em consideração o questionamento a um cidadão acerca de o que é dignidade haverá certa dificuldade de resposta, porém se ele é ferido em sua dignidade logo reconhecerá o fato como sendo indigno.

Cabe não apenas ao Estado, mas também a particulares, além da garantia da não violação dos direitos inerentes a pessoa humana, a efetivação destes de forma eficaz, observado o principio da dignidade da pessoa humana, base para efetivação de todos os outros princípios.

3 O TRABALHADOR

Fazendo uma linha temporal podemos observar uma evolução nas relações de trabalho, pois antes tínhamos pessoas escravizadas, que eram tidas como objeto. “Nessas

circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como um sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de direito do trabalhador enquanto predominava o trabalho escravo (...)" (BARROS, 2009. P. 55).

Leis foram criadas e a vida dos trabalhadores relacionada ao direito melhorou de forma significativa. Pois os sujeitos tornaram-se detentores de direito e deveres. A partir de então os mesmos passaram a não serem vistos como mero objeto e sim como indivíduo dotado de dignidade. Porém o panorama atual e o número de desempregados no país podem fazer com que os indivíduos retroajam mesmo sabendo da existência das leis.

A partir do momento que o indivíduo se observa encurralado sem oportunidade de emprego passa a procurar subempregos, que tendem a gerar uma escravidão moderna. Os direitos não são efetivados. Levando em consideração que os trabalhadores não os buscam por medo da perda do insuficiente e degradante.

3.1 O trabalhador e seus direitos

Com o surgimento do direito do trabalho leis foram criadas para assegurar os direitos de indivíduos “antes” escravizados. Fazendo com que eles passassem a se sentir parte do processo protetivo conforme observado por Martins:

A finalidade do direito do trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais ao trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade. O Direito do trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna afim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade. Visa o direito do trabalho melhorar essas condições do trabalhador. (MARTINS. 2009, P. 17).

Ao homem é possibilitado concretizar seus sonhos através do trabalho, para dessa forma atingir seus objetivos. O trabalho fará com que o trabalhador desenvolva habilidades e aperfeiçoamento no que faz, bem como melhorar as relações interpessoais.

É sabido que já que os direitos existem e foram adquiridos ao longo dos anos, deverão ser cumpridos desde a carteira de trabalho (CTPS), que além de tudo serve como prova de vínculo e empregatício, jornada de trabalho e hora extra, 13º salário, férias remuneradas,

FGTS, seguro-desemprego, vale-transporte, abono salarial, alimentação e assistência médica, licença maternidade, aviso prévio ao adicional noturno. (BARROS, 2009).

Todos os fatores observados no parágrafo anterior deverão ser cobrados pelos empregados aos empregadores, pois se o indivíduo não cobra seus direitos, certamente não serão efetivados.

O ser humano como trabalhador deverá ter sua dignidade respeitada, porém não é o que corre nos dias atuais onde direitos e deveres não são respeitados. A ambição empresarial e a corrupção são pontos importantes desse processo, pois os indivíduos passam a viver em função do lucro, fator que se assemelha ao de trabalho escravo que existia a alguns séculos, agredindo a dignidade do trabalhador.

Levando em consideração o poder de revista, quando efetivado de forma não digna deixando o trabalhador constrangido e psicologicamente abalado, podemos observar, que ao tempo que os direitos não são respeitados e podemos citar como maior responsável o próprio indivíduo que não busca agir para sair de condição a dignidade está sendo ferida.

O indivíduo que emprega outro em sua empresa deve ter a consciência, que a partir de então está inserido em um ambiente de convívio harmônico e respeitoso e que deverá de forma rápida e prática cumprir as leis trabalhistas.

Porém assim como os empregados os empregadores também têm seus direitos, quando surgem as leis, as mesmas contemplam os dois lados e o empregado deve compreender que não têm apenas direitos, mas também deveres a serem cumpridos.

O poder concedido ao empregador por uma questão hierárquica faz com que o indivíduo tenha medo de buscar apoio jurídico para responder essas questões. Mas por outro lado que oferece emprego ao sair algo que não está de acordo, busca logo os meios legais para sanar tal acontecimento.

3.2 Efetivação da Dignidade do Trabalhador

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito (art.1º, III, CF/88), que tem por alguns de seus objetivos fundamentais “construir uma sociedade justa e solidária”, além de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art.3º, I e IV, CF/88). (DELGADO, 2009, p. 595).

É que a Constituição pretendeu instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social... (Preâmbulo da CF/88 ; grifos acrescidos).

É inquestionável que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básica da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigorante.

3.3 Aceitação do Desagradável

Subordinação vem do latim *subordinatione* ou de *subordinatio*, onis, significando submissão, sujeição. A submissão ou sujeição não podem, porém, levar o trabalhador à escravidão ou à servidão. Encontra-se também a origem da palavra subordinação em *sub* (baixo) *ordine* (ordens), que quer dizer estar debaixo de ordens, estar sob as ordens de outrem. (MARTINS, 2010, p. 140).

Emprega o art. 3º da CLT a denominação dependência. Esse termo não é adequado, pois o filho pode ser dependente do pai, mas não é a ele subordinado. A denominação mais correta é, portanto, subordinação. É também a palavra mais aceita na doutrina e na jurisprudência.

Subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o objeto do contrato de trabalho.

Distingue-se a subordinação da coordenação, pois esta implica um objetivo comum das partes, que pode não existir na primeira. Na coordenação, geralmente existe autonomia. Supondo-se que o contrato de trabalho fosse uma moeda. O empregado vê um lado da moeda como subordinação, enquanto o empregador enxerga o outro lado da moeda como poder de direção. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pela óptica do empregador.

Isso quer dizer que o trabalhador empregado é dirigido por outrem: o empregador.

Se o trabalhador não é dirigido pelo empregador, mas por ele próprio, não se pode falar em empregado, mas em autônomo ou outro tipo de trabalhador. A subordinação é o estado sujeição em que se coloca o empregado em relação ao empregador, aguardando ou executando ordens.

A subordinação não pode ser considerada como status do empregado. Subordinação é decorrente da atividade do empregado, ao prestar serviços ao empregador.

3.4 Proteção ao Empregado

A proteção ao empregado, será vedada a revista que violar a intimidade do trabalhador(art. 5º, X, da Constituição Federal), além do que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, da Lei Magna). (MARTINS, 2008, p. 198).

“

Art. 5.º 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 a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;.

Consolidação das Leis do trabalho, é uma norma legislativa de regulamentação da Leis referentes ao direito do trabalho e do direito processual do trabalho no Brasil.

Desde a sua criação, sofreu várias alterações no sentido de criar uma legislação trabalhista atualizada, observando todas as necessidades de proteção do trabalhador e defesa do seus direitos.

4 O EMPREGADOR

O poder de organização das atividades produtivas pertence exclusivamente ao empregador, por meio deste dados de ordens distribui ao longo de toda administração patronal, estrategicamente, os cargos e as tarefas a serem realizadas, tudo visando à finalidade econômica a que se propõe. As ordens do empregador podem ser divididas em gerais do empregador podem ser divididos em gerais e particulares.

De acordo com o art. 2º da CLT, considera-se empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

4.1 PODER REGULAMENTAR DO EMPREGADOR

Não é ponto pacífico na doutrina que o poder regulamentar do empregador possua autonomia perante o poder diretivo; seria apenas uma faceta do poder de organização empresarial. Na lição de Maurício Goldinho Delgado, este poder é “o conjunto de prerrogativas tendencialmente centradas no empregador dirigidos à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”. (DELGADO, 2008, p.634).

O poder de regulamentação é algo similar ao poder de legislação, mas privada e restrita ao âmbito da empresa. (DURAND; JAUSSAUD, v.7, 1947, p.423).

Conforme a escorreita observação de Octávio Mangano, “o poder de regulamentação exterioriza-se em regras de aplicação genérica, as mais importantes das quais são compendiadas no regulamento de empresa. As circulares, avisos e instruções constituem manifestações secundárias do mesmo poder”. (MAGANO, 1982, p.103).

No entanto, todo o conteúdo do poder regulamentar do empregador passa a integrar o negócio jurídico trabalhistas como verdadeiras cláusulas contratuais, que regem, afinal, a prestação de serviços. (DELGADO, 2008, p.635).

4.2 O PODER DO EMPREGADOR

Conforme a doutrina jus trabalhista tradicional, o poder de fiscalização é indispensável a produção na empresa tendo em vista que, sem essa potestade, o poder diretivo restaria vazio de conteúdo. (MONTROYA MELGAR, 1965, p.153).

Não haveria como fiscalizar se os empregados cumprem com rigor, todas as diretrizes estabelecidas pelo empregador, tanto em sua forma organizacional como regulamentar. Ademais, não seria possível controlar a pessoa do empregado, sabe se ele está mesmo trabalhando, e, acima disso, conhecer a maneira como está trabalhando.

Conforme Maria Rosário Palma Ramalho, em cada contrato individual de trabalho há direitos e deveres que podem se situar em esferas distintas, porém, bastante interligados: Uma diz respeito ao caráter obrigacional do contrato, que se caracteriza por seu caráter sinalagmático e de execução continuada: temos, assim, dever de o empregado trabalhar, e o dever do empregador prestar-lhe a remuneração devida. No entanto, o mesmo contrato há uma outra zona, a que a autora chama de laboral, na qual se especifica o dever genérico de sujeição do trabalhador. Às ordens do empregador inclusive disciplinares, posto haver subordinação contratual entre as partes. (RAMALHO, 1993, p. 147-150).

O poder de punição do empregador deverá, no entanto, está previsto em alguma fonte; se ela de fato existir, acreditamos, segundo a posição adotada por Palma Ramalho, que situa-

se na esfera do contrato individual de trabalho. Para que ele seja aplicado ao empregado, é preciso haver, segundo Maurício Godinho Delgado, a tipicidade da conduta jurídica passível de punição. (DELGADO, 2008, p. 665).

5 O ATO DE REVISTAR

O ato de algumas empresas revistarem seus trabalhadores tem sido algo bastante discutido. De um lado o empregado ferido em sua dignidade e do outro o empregador que não quer ser lesado pelos membros da empresa. Essa forma de proceder das empresas é cabível, porém existem alguns limites para a sua execução.

A partir do momento que o empregador fere moralmente o indivíduo que em sua empresa trabalha visualizando seus pertences de forma não condizente com o que diz a lei. Deverá ser processado e julgado.

Várias checagens abusivas acontecem dentro do presente contexto. Podemos citar como exemplo: revistas visuais contato físico (apenas aceitos em homens). Porém, não há uma definição de limites, ou seja, até onde vai o poder de revista de uma empresa.

É assegurado o direito de indenização pelo dano material decorrente de sua violação. Existem situações excepcionalíssimas em que o tipo de atividade empresarial impõe maior controle sobre entradas e saídas das empresas, porém a revista deve ser o mais cuidadosa possível, de modo a equilibrar o respeito ao indivíduo com o imperativo fiscalizatório. (ALVARENGA, 2000).

Nesse sentido ensina o Professor Arion Sayão Romita: Em tempo e local de trabalho, embora submetido ao poder de direção do empregador em virtude do vínculo de subordinação, o empregado conserva a sua qualidade de “homem livre”. A relação de emprego não a priva de seus direitos e liberdades. (...). Ao exercer sua atividade na empresa, o trabalhador pode exigir que sejam respeitados seus direitos pessoais (à imagem, à intimidade, à liberdade de expressão, à liberdade de reunião, à comunicação e à informação, etc.). A esses direitos, corresponde consequente dever do empregador e respeitá-los. (ROMITA, 2009)

A proteção à intimidade e a vida privada já são previstas na Carta Magna, e a partir desse ponto é que o direito de revista é trabalhado, levando em consideração a interpretação de diferentes juristas. Fazendo a ligação poder de revista e o direito a intimidade e a vida privada.

Não se pretende aqui acabar com a questão da revista, mas sim observar que se faz necessário um maior respeito na prática da mesma e que a empresa deverá buscar meios não constrangedores para que o processo seja efetivado com êxito.

5.1 Permissão de revista

O empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. Os empregados poderão ser revistados no final do expediente. A revista do empregado é uma forma de salvaguarda do patrimônio da empresa. Não poderá ser a revista feita de maneira abusiva ou vexatória, ou seja, deverá ser moderada.

A própria marcação do cartão de ponto é decorrente do poder de fiscalização do empregador sobre o empregado de modo a verificar o correto horário de trabalho do obreiro, que inclusive tem amparo legal, pois nas empresas de mais de 10 empregados é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver pré-assinalação do período de repouso (§ 2º do art. 74 da CLT). Art. 74. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

5.2 Revista íntima e pessoal

Além da fiscalização das mensagens eletrônicas enviadas e recebidas pelo empregado no uso do e-mail corporativo, o poder de controle do empregador pode se manifestar pela realização de revistas com finalidade de salvaguardar o patrimônio empresarial. Todas essas regras e princípios gerais, portanto, criam uma fronteira inegável 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.

Registre-se, a propósito, que apenas mais recentemente é que a ordem heterônoma estatal inculpiu preceito vedatório expresso (Lei n. 9.799, de 26. 5. 1999).(DELGADO, 2009, p. 596).

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.

Entretanto, conforme já examinado, tal vedação já era implicitamente resultante dos preceitos constitucionais acima expostos (e, no fundo, dirige-se a pessoas físicas, independentemente de seu sexo).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho caminha nesse sentido, conforme demonstra a ementa abaixo, processo de relatoria do Ministro Douglas Alencar Rodrigues:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - EMPRESA DE CONFECÇÃO - REVISTA ÍNTIMA. Como expressão do poder diretivo reconhecido ao empregador e ainda com o propósito de compatibilizar os comandos constitucionais de proteção à propriedade e à honra e dignidade do trabalhador, a jurisprudência majoritária tem admitido a possibilidade de o empregador promover, consideradas as características e peculiaridades da atividade comercial explorada, a revista visual de objetos pessoais de seus empregados, ao final do expediente, desde que não ocorram excessos e exposições vexatórias que comprometem a honra e a imagem desses trabalhadores. Nesse cenário, ao realizar revistas íntimas que consistiam em determinar a exposição do sutiã, da calcinha e da meia de suas empregadas, para verificar a eventual ocorrência de furtos dessas peças no interior do estabelecimento, atua o empregador à margem dos parâmetros razoáveis, invadindo esfera indevassável de intimidade e incidindo em abuso que deve ser reparado (CC, arts. 187 e 927). Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 106900-07.2006.5.09.0071, Relator Juiz Convocado: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 24/06/2009)

Como vimos no conceito acima exposto, também é considerada íntima, e, portanto, abusiva, a revista praticada mediante apalpamento do empregado e contato físico. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região corrobora esse entendimento:

RECURSO DE REVISTA. ADICIONAL NOTURNO. PRORROGAÇÃO. JORNADA MISTA. O entendimento atual e majoritário da SDI – 1 desta Corte Superior é no sentido de ser devido o pagamento do adicional noturno sobre as horas prorrogadas do horário noturno, ainda que se trate de jornada mista. Aplicação da Súmula n.º 333 do TST e do §4.º do artigo 896 da CLT. Recurso não conhecido. DANOS MORAIS. REVISTA PESSOAL. CONTATO FÍSICO. A jurisprudência desta corte se orienta no sentido de que somente a revista em bolsas e sacolas, sem nenhuma espécie de contato corporal, necessidade de despimento ou existência de discriminação entre os empregados, faz parte do poder diretivo do empregador e não enseja dano moral. Tal excludente, porém, não se aplica à revista pessoal na qual há

contato físico com o empregado. No caso em apreço, a Corte Regional concluiu que o reclamante sofreu revistas pessoais com apalpação corporal com base no exame do escopo probatório dos autos, inclusive depoimentos testemunhais, e não nas regras de distribuição do ônus da prova. Aplicação da Súmula n.º 126 do TST. Recurso não conhecido. (...)

(TST, RR - 244900-93.2009.5.12.0007 , Relator Juiz Convocado: Sebastião Geraldo de Oliveira, Data de Julgamento: 11/10/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: 14/10/2011).

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Ofensas verbais ao trabalhador e revista íntima, mediante apalpação dos empregados, extrapolam o poder de mando do empregador. Condenação em indenização por danos morais majorada, em razão da humilhação impingida ao empregado. Recurso do reclamante provido e recurso da reclamada desprovido.

(TRT4,RO-0117600-67.2009.5.04.0009, Relator Desembargador Denis Marcelo de Lima Molarinho, 8ª Turma, DJ 11/11/2010).

5.3 O poder exercido pelo Empregador

Como o empregado é um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador. O poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho. O fundamento legal do poder de direção é encontrado no art. 2º da CLT, na definição de empregador, pois este é quem dirige as atividades do empregado. (MARTINS, 2009, p. 197).

Decorre o poder de direção da lei (art.2º da CLT) e do contrato de trabalho, o poder de direção não é um direito absoluto, só por ser um direito, tem limites. Limites externos: Constituição, leis, norma coletiva, contrato. Limites internos: Boa fé objetiva e exercício regular do direito. Se foi regular, o negócio jurídico é ilícito (art. 188, I, do código civil). (MARTINS, 2010, p. 216).

Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.

O poder empregatício é um conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício do contexto da relação de emprego. O poder empregatício divide-se em poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar. (DELGADO, 2009, p. 591, 592).

Luiza Riva Sanseverino define-o como poder atribuído ao empregador “(...) de determinar as regras de caráter predominantemente técnico-organizativas que o trabalhador deve observar no cumprimento da obrigação”. Aduz a autora que mediante “o exercício do poder diretivo o empregador dá distinção correta às energias de trabalho (...) que o prestador é obrigado a colocar e a conversar à disposição da empresa da qual depende”.

A concentração do poder de organização faz-se na figura do empregador. Isso se explica em face do controle jurídico, sob diversos ângulos, que o empregador tem sobre o conjunto da estrutura empresarial e em face também do princípio de assunção dos riscos do empreendimento que sobre ele recai.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da história, vimos que durante séculos, o trabalhador era considerado objeto de propriedade do seu empregador, sendo-lhe despedido tratamento desrespeitoso e desonroso.

Atualmente, em que o labor é visto como fator de dignificação do ser humano, essencial para a vida em sociedade. Entretanto, muito embora tenha evoluído a legislação e jurisprudência trabalhistas, ainda se visualizam atos abusivos por parte do empregador. Nesse cenário, conflituosa é a relação existente entre o poder de fiscalização do empregador e os direitos de personalidade do empregado. Como vimos, relação de emprego é composta por dois personagens: de um lado, o empregador, detentor do poder diretivo e do direito de propriedade sobre os bens da empresa; de outro, o empregado e seus direitos personalíssimos, subordinado juridicamente àquele por sua livre vontade.

Ocorre que a dignidade da pessoa humana é valor a ela intrínseco, que decorre do simples fato de ela existir e constituir um mínimo inviolável que deve ser protegido pelo ordenamento jurídico. No sistema constitucional brasileiro, vimos que o referido princípio assume condição essencial de fundamento da República Federativa do Brasil (artigo 1º, III, da Constituição Federal) e os direitos personalíssimos protegidos constitucionalmente pelo o artigo 5º da Lei Maior, relacionam-se com a intimidade, privacidade, imagem e honra do ser humano, e requerem efetiva proteção para o digno desenvolvimento da personalidade de seu titular.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de Alvarenga. **A Tutela dos Direitos de Personalidade no Direito do Trabalho Brasileiro.** IN: Portal Conteúdo Jurídico.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.**

CLT. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943**

DELGADO, MAURICIO GODINHO. **Curso de direito do trabalho.** 7.ed. São Paulo:LTr,2008.

DELGADO, MAURICIO GODINHO. **Curso de direito do trabalho.**8.ed. São Paulo: LTr, 2009.

DIAS, Clara Angélica Gonçalves; DONALD, Sérgio Augusto. **Poder Diretivo do Empregador e a Ofensa à Dignidade da Pessoa Humana na Revista do Empregado como Fato Gerador do Dano Moral.** IN: Revista Amatra XX, Aracajú, 2010.

DURAND, PAUL; JAUSSAUD, **Robert-Edouard.** *Traité de DroitduTravail.* V. 7. Paris: Dallooz, 1947.

GOMES, ORLANDO. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

MAGANO, Octavio Bueno. **Do Poder Diretivo na Empresa.** São Paulo: Saraiva, 1982.

MARTINS, SERGIO PINTO. **Direito do trabalho.** 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, SERGIO PINTO. **Direito do trabalho.** 27. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **El poder de direccióndel empresário.** Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1965.

MOURA, Roldão Alves de. **Ética no meio ambiente do trabalho.** São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2004.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Do fundamento do poder disciplinar laboral.** Coimbra: Almedina, 1993.

ROMITA, ArionSayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 3. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

SANSEVERINO, Luiza Riva. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1976.

VILLELA, Fábio Goulart. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho.** IN: Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Brasília, 2009.

**PROTECTING THE WORKER AND DIGNITY
EMPLOYER OF POWER STEERING**

WILLEMBERG SANTOS ALVES²

ABSTRACT

This article aims to analyze the protection of human dignity of the worker and the employer distinction of power steering. Although consolidation of Labour Laws (CLT) establishes the "power steering" the employer in the employment relationship, individual rights and guarantees provided for in the Federal Constitution must be preserved. The topic object of this study was chosen because of its relevance in today's world as it involves the relationship established between the employee and the employer. Thus, each retains rights and duties, and should be, therefore, investigate what the limits to be followed in such a relationship, so that the law is properly observed, so that is achieved harmony in the workplace. The proposed methodology was bibliographical, documentary, and qualitative content analysis. Furthermore, deductive method, major premise in the research material (books, case law, research on the Internet), allowing a greater understanding of the subject, from topics explained in a clear and objective manner so that the said research project is explained.

Keywords: Employee. Employer. Rights. Magazine.

² Graduando do curso de Direito pela Universidade Tiradentes _ UNIT. E-mail: berguinho1990@gmail.com