



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

A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E O DESEMPREGO EM ALTA NO BRASIL

William Santos Alves

Orientador: Carlos Morais Vila-Nova

Estância/SE

2016

WILLIAM SANTOS ALVES

A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E O DESEMPREGO EM ALTA NO BRASIL

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 24/11/2016.

Banca Examinadora

CARLOS MORAIS VILA-NOVA

Professor Orientador

Universidade Tiradentes

JOSÉ WASHINGTON NASCIMENTO DE SOUZA

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

MÁRCIO CÉSAR FONTES SILVA

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E O DESEMPREGO EM ALTA NO BRASIL

William Santos Alves¹

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a dignidade do trabalhador e o desemprego em alta no Brasil. 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 obrigações 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.

Assim, defende-se que o desemprego acima do friccional é involuntário e ocorre porque o nível da demanda agregada é insuficiente. Contudo, os custos mais graves do desemprego são para aqueles que sofrem diretamente os seus impactos, pois muitas pessoas não têm acesso ao seguro-desemprego. E, para aqueles que se mantêm empregados, fica a obrigação de pagar parte dos custos do desemprego por meio de impostos ou contribuições sociais mais elevadas. Neste contexto, o desemprego traz consequências degradantes, prejudicando os bons hábitos de trabalho e a produtividade dos trabalhadores. Assim, pode-se afirmar que o desemprego é o primeiro fator determinante da pobreza.

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 trabalho de pesquisa seja explanado.

Palavras-chave: Trabalhador. Dignidade. Desemprego. Brasil.

¹ Graduando do curso de Direito pela Universidade Tiradentes _ UNIT. E-mail: wsa1988@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, também padece 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 no período do desemprego em alta no Brasil.

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.

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 culminando com 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 suas forças físicas e psíquicas para a produção é o meio para busca do lucro. E este não pressupõe emoção ou sentimento. Acontece que se a pessoa humana não for 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, a 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 se pretende 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 da eliminação por completo das 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 conduta que atraí o respeito dos outros, são algumas das conceituações de dignidade encontradas em dicionários. Destarte, a função do direito é garantir que essas conceituações sejam efetivadas de forma satisfatória e digna.

2.1 As formas de efetivação da dignidade

Observe 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. Ouvir 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 das vezes faz parte do 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 os direitos existem e foram adquiridos ao longo dos anos, portanto, 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 vigente.

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 ótica 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 de 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 das 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 dos seus direitos.

4 O EMPREGADOR

O poder de organização das atividades produtivas pertence exclusivamente ao empregador, por meio destes dados de ordens distribuído 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 dirigidas 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 trabalhista como verdadeiras cláusulas contratuais, que regem, afinal, a prestação de serviços. (DELGADO, 2008, p.635).

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, no 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).

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. Pode-se 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 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 insculpiu 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 se vê 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 lk.njhbhmajorada, 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).

5.2 O desemprego no Brasil

No Brasil, as informações mais completas sobre a situação do mercado de trabalho são fornecidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e também pelo Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos e Sócio-Econômico (DIEESE). Para o IBGE, desempregado é toda pessoa com 16 anos, ou mais, que durante a semana em que se fez a pesquisa tomou medidas para procurar trabalho ou que procurou estabelecer-se durante a semana precedente (MOCHON e TROSTER, 1994, p.350).

No ano de 2016 o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) define desempregado como:

- pessoas que não estão trabalhando;
- pessoas que estão disponíveis para trabalhar;
- pessoas que tomam alguma providência para conseguir trabalho;

A impossibilidade de definir o desemprego redundando na multiplicidade de suas medidas. Cada fonte estatística tem seu conceito, incompatível e portanto incomparável com qualquer outra fonte e, geralmente, escolhido em função de critérios de conveniência. O DIEESE define o fenômeno da forma mais abrangente possível, somando-se o desempregado aberto com os empregados precários e os empregados desalentados, ao passo que o IBGE restringe a medida ao desemprego aberto. As comparações internacionais de taxas de desemprego apresentam ainda maior perigo, uma vez que essas não dependem apenas de

definições, mas também de peculiaridades institucionais, culturais e econômicas literalmente incomparáveis. Assim, tudo o que os números podem indicar é a variação do desemprego, sua estrutura e natureza.

O desemprego dito conjuntural está ligado à fase de recessão da atividade produtiva. A experiência da década de 1980 ensinou claramente que o desinvestimento provoca um desemprego duradouro, podendo haver conflito entre objetivos de curto e de longo prazos. Mas, a forma mais resistente de desemprego está ligada a um descompasso entre a estrutura qualificada da mão-de-obra necessária e da força de trabalho disponível. A curto e a longo prazo as três formas de desemprego misturam-se e confundem-se. No longo prazo, a pior forma de desemprego (estrutural) resulta de uma defasagem entre a evolução da tecnologia e o ensino.

O aumento do desemprego no Brasil apresenta três explicações fundamentais: fatores estruturais, conjunturais e sazonais. Dos fatores estruturais, o Brasil amarga efeitos de três fatores perversos: baixo crescimento, educação insuficiente e legislação inflexível. Destes fatores, a educação insuficiente desde a infância é responsável direta ou indiretamente pela baixa qualificação da mão-de-obra no Brasil e apresenta-se como um dos pontos mais críticos para o país. Assim, é possível evidenciar que boa parte dos problemas como desemprego no país é gerada pela baixa qualificação da mão-de-obra existente, oriunda de uma educação precária e insuficiente.

5.3 Desemprego assume estágio mais grave e atinge chefes de família.

O desemprego provocado pela recessão, que já dura dois anos, chegou a um estágio mais grave: passou a atingir os trabalhadores, que respondem pela principal fonte de renda da família.

Normalmente mais resistentes às intempéries do mercado, com vínculo mais longo no emprego e experiência, esses trabalhadores já não estão mais sendo poupados.

Chefes de família homens e mulheres respondem por 45% dos funcionários com mais de dois anos na mesma empresa, segundo IBGE.

Foi esse justamente o grupo mais afetado pelo desemprego no ano passado, representando cerca de um terço das demissões, segundo levantamento do economista Sérgio Firpo, do Insper.

Pior marca desde 2002, o número é ainda mais negativo do que o de outras crises, como em 2003 e 2009.

A taxa de desemprego dos chefes de família subiu 72%, de 3,53% dos trabalhadores no início da recessão, em meados de 2014, para 6,07% no primeiro trimestre de 2016.

O desemprego ficou em 11,2% no trimestre encerrado em abril, segundo dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A taxa é a maior já registrada pela série histórica do indicador, que teve início em janeiro de 2012.

No trimestre anterior, de novembro de 2015 a janeiro de 2016, a desocupação havia ficado em 9,5% e, no mesmo período, de fevereiro a março de 2015, o havia atingido 8%.

A taxa de desocupação trimestral está subindo há 17 meses consecutivos em comparação ao ano anterior, segundo Cimar Azeredo, coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE: “para cada posto de trabalho que se perdeu, isso gerou duas procuras de trabalho em um ano”, afirmou. A Pnad entrevista 211 mil domicílios em 3.464 municípios e 15.756 setores do país.

A população desocupada bateu os 11,4 milhões e atingiu o maior número da série. Em relação ao trimestre encerrado em janeiro, o contingente cresceu 18,6% e frente ao mesmo trimestre de 2015, subiu 42,1%.

5.4 Dano duradouro.

O fenômeno deve ter consequências profundas nas famílias e nas empresas mesmo após a crise, dizem economistas. A perda da principal renda da família empurra para o mercado de trabalho os demais integrantes, muitos deles filhos com idade entre 14 e 17 anos, que passam a dividir horas de estudos com a busca por trabalho.

O risco é que esses jovens reduzem suas chances de melhores empregos e salários no futuro, o que pode comprometer seu progresso econômico e afetar o crescimento do país no longo prazo.

5.5 O futuro do trabalho

O progresso técnico e a mundialização têm provocado uma realocação espacial e setorial da atividade econômica, que pode ter um impacto sobre o nível de emprego, mas que cria bolsões regionais e setoriais de desemprego de ajustamento. O trabalho operário está em declínio. Serviços expandem-se, mas ligados a uma desigualdade social entre os que vendem e os que compram.

Hoje, do ponto de vista do trabalho, a questão social cristaliza-se em torno de três pontos: a desestabilização dos estáveis, a instalação na precariedade e um déficit global de empregos. Assim, toda atividade produtiva pode ser vista como concatenação de cinco dimensões: é um desempenho de competência, uma atividade de produção de bens ou serviços, um status multidimensional, um modo e nível de remuneração e um mecanismo de integração social. O futuro do trabalho depende de como vão evoluir essas cinco dimensões.

Simultaneamente, a modernização da indústria também teve como consequência a criação de novas ocupações, em geral voltadas para profissionais com nível razoável de qualificação. As evidências indicam ainda que o progresso tecnológico beneficiou os trabalhadores qualificados das gerações mais novas, sugerindo que esse grupo teve acesso a uma formação capaz de suprir as novas demandas do mercado. Assim sendo, os trabalhadores de baixa qualificação, bem como os qualificados de gerações mais velhas, foram mais afetados pelo desemprego, e formavam um contingente de profissionais que, embora desocupado, não tinha as qualificações necessárias para atender à demanda existente. Mesmo havendo evidências de que a educação técnica profissionalizante tenha efeitos positivos sobre os trabalhadores, apenas a incorporação de uma nova geração mais qualificada ao mercado de trabalho seria capaz de suprir devidamente a demanda por mão de obra criada pela modernização da indústria brasileira.

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 jurisprudências 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 observou-se, 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, 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.

Qualificar as pessoas para o mercado de trabalho, com certeza iria auxiliar e muito para a diminuição do desemprego. Aplicando uma boa requalificação do profissional, faz com que o mesmo encontre outra atividade e assuma uma nova vaga no concorrido mercado de trabalho moderno. Destarte, a pessoa pode ficar com uma visão reducionista, acreditando que poderá ocupar a mesma vaga que ocupava antes de ser demitida, mesmo porque aquela vaga, ou melhor, aquela função pode deixar de existir, e também não se pode esquecer que atualmente o desemprego existe entre jovens ou velhos, homens ou mulheres, chefes de família ou não, com baixa e alta qualificação, portanto, a reciclagem para a requalificação profissional, deve ser bem elaborada e planejada para que auxilie efetivamente o desenvolvimento da pessoa que procura um novo emprego.

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.
Curso de direito do trabalho. 7.ed. São Paulo:LTr,2009.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS ESTATÍSTICOS E SOCIOECONÔMICOS.
Anuário dos trabalhadores - 2000-2001. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>> Acesso em: 22 maio 2002.

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.

Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/05/desemprego-fica-em-112-no-trimestre-encerrado-em-abril-diz-ibge.html>

Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/06/1787099-analistas-preveem-desemprego-em-alta-ate-o-inicio-de-2017>

DURAND, PAUL; JAUSSAUD, **Robert-Edouard**. *Traité de Droit du Travail*. V. 7. Paris: Dalloz, 1947.

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

IBGE. **Taxa de desemprego aberto**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>> Acesso em: 22 maio 2002.

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

MARTINS, SERGIO PINTO. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
Direito do trabalho. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MOCHON, Fracisco; TROSTER, Luis Roberto. **Introdução à economia**. 1 ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **El poder de dirección del 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, Arion Sayão. **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

William Santos Alves²

ABSTRACT

This article aims to analyze the dignity of workers and unemployment on the rise in Brazil. Consolidation of Labor Laws (CLT) guarantee individual rights and guarantees provided for workers in the Federal Constitution should be preserved. The topic object of this work 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 must 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.

Thus, it is argued that unemployment above the frictional is involuntary and occurs because the level of aggregate demand is insufficient. However, the most serious costs of unemployment are those who directly suffer its impacts, as many people have no access to unemployment insurance. And for those who remain employed, it is the obligation to pay part of the unemployment costs through taxes or higher social contributions. In this context, unemployment brings degrading consequences, undermining the good work habits and productivity of workers. Thus, it can be said that unemployment is the first determining factor of poverty.

The proposed methodology was bibliographical, documentary, qualitative and content analysis. Moreover, 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: Worker. Dignity. Unemployment. Brazil.

² Graduando do curso de Direito pela Universidade Tiradentes _ UNIT. E-mail: wsa1988@gmail.com