

A CONTENDA ENTRE PODERES E DIREITOS EM UMA RELAÇÃO DE HARMONIA

Aluna: Thuany Galdino Moreira¹

Orientadora: Edna Valéria Gasparoni Gazolla Cobo²

SUMÁRIO: Introdução. 1. O Poder Advindo do Contrato Empregatício. 1.1. Poder Diretivo. 1.2. Poder Fiscalizatório. 2. Princípios e Direitos Constitucionais Auferidos à Pessoa Humana. 3. Posicionamentos Jurisprudenciais que Circundam a Matéria. Conclusão. Referências Bibliográficas.

RESUMO

O presente artigo visa proporcionar uma visão acerca das relações de trabalho. Estas relações encontram-se ainda, em constante evolução, pois anteriormente aos trabalhadores, competiam apenas deveres. Atualmente encontra-se agregado à personalidade humana, certos direitos conferidos pelo Estado, que são essenciais ao processo de democratização e que anteriormente à Constituição da República de 1.988, inexistiam. Porém, são numerosas, as procuras pelos tribunais, para fazer-se concretizar esses direitos, isto porque, os empregadores excedem o poder conferido a eles, sob a argumentação de proteção a atividade, esquivando-se do contexto a que lhe é atribuído, a executoriedade da prestação de serviços.

PALAVRAS-CHAVE: Poder Empregatício. Direitos Humanos. Recursos de Revista.

¹ Acadêmica do 10º período do Curso de Direito da Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) – Ubá; E-mail: thuanygmoreira@yahoo.com.br;

² Professora graduada em Direito pela Universidade Federal de Viçosa. Leciona Direito Constitucional na Fundação Presidente Antônio Carlos (FUPAC) – Ubá;

INTRODUÇÃO

O assunto do qual tratará este artigo disporá sobre o conflito do poder inerente à figura do empregador e os direitos assegurados aos empregados pela Constituição Federal de 1.988. Este tema é bastante polêmico, pois se trata de discussão com relação aos limites impostos aos poderes do empregador no contrato de trabalho, incidindo em risco se este for exercido exacerbadamente. Assim, é necessário abordar sobre os direitos essenciais à pessoa humana garantidos pela Carta Magna, que inexistindo limitação aos poderes, ferirão estes tais direitos, tornando o poder empregatício inconstitucional.

Antes de se iniciar a abordagem do tema, é importante observar o evidente desequilíbrio de forças dentro de um contrato de trabalho, visualizada em uma relação de subordinação. Essa relação vincula os empregados a cumprirem normas e regulamentos, decorrentes do poder diretivo e regulamentar, observando a eficácia em meio ao poder fiscalizatório. Posto isso, os limites buscam confirmar os direitos dos empregados, para trazer parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade a essa relação. Não há como negar que a legislação acerca da questão limitação é escassa, pois inexistente norma dispositiva para gerar uma obrigação, impondo sua aplicabilidade.

Em que pese à constitucionalidade dos institutos legais, o presente estudo analisará os direitos fundamentais da pessoa humana, que é prerrogativa que garante a limitação desses poderes, sob pena de ferir ordenamento pátrio. Assim, tratará sobre a aplicabilidade do poder empregatício, importante efeito do contrato de trabalho, sem, contudo ofender princípio constitucional, quais sejam alguns deles, a dignidade da pessoa humana, direito à intimidade, direito de personalidade. Ademais, vale ainda ressaltar, os posicionamentos Jurisprudenciais, a fim de demonstrar o entendimento conferido ao tema exposto neste artigo.

Enfim, o trabalho em epígrafe visa abordar os poderes conferidos a figura do empregador, as limitações impostas pela Constituição Federal de 1.988 a fim de não violar direito assegurado à pessoa humana, especialmente no que tange ao exercício dos poderes diretivo e fiscalizatório.

1. O PODER ADVINDO DO CONTRATO EMPREGATÍCIO

O poder empregatício é um dos mais importantes efeitos resultantes do Contrato de Trabalho. Sendo assim, um conjunto de benefícios concedidos pelo ordenamento jurídico, a fim de auxiliar o desempenho da atividade laboral, encontrando respaldo no artigo 2º, *caput*, da Consolidação de Leis Trabalhistas:

“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”³

Sendo gênero, possui como espécies os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Conceitua-se, sendo o exercício de todas as suas espécies no âmbito da prestação de serviços próprios ao contrato de trabalho, que tendem a favorecer o empregador no exercício efetivo desse contrato.

É facilmente visualizado na história da sociedade humana, seja entre dois indivíduos, ou grupos destes, como exemplificação a época feudal⁴, onde os senhores feudais, detentores de poderes, os exerciam sobre os servos, bem como na escravidão⁵, e atualmente, nos diversos contratos de trabalhos existentes.

Pode, também, ser conhecido como Poder Hierárquico, conferindo uma idéia de autoritarismo não essencial ao processo de democratização⁶, repassando uma visão de superioridade.

Origina-se do nascimento de uma relação empregatícia, marcada pela formalização do contrato, resultando numa subordinação jurídica, vez que o empregado tem o dever de obediência. Esta subordinação é reconhecida como elemento intrínseco ao contrato de

³ Artigo 2, da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943;

⁴ Época feudal foi um sistema econômico, político e social fundamentado na propriedade sobre a terra. Esta pertencente ao senhor feudal, que concede uma porção ao servo em troca de serviços;

⁵ Escravidão é a prática social no qual um ser humano assume direito de propriedade sobre outro, conceituado como escravo, o qual a condição é imposta por meio de força, sendo definidos ainda como meras mercadorias;

⁶ Processo de democratização é a restauração da democracia e do estado de direito em regiões que passaram por um período de autoritarismo ou ditadura;

trabalho, tendo em vista o poder correspondente a relação de emprego, originando deveres e obrigações pela partes contratantes.

Ao contratar a prestação de serviços, o empregado se obriga a executar as atividades em conformidade com as ordens estabelecidas pelo regimento da empresa⁷, sujeitando-se. Segundo as lições de Aldacy Rachid Coutinho:

A subordinação, por sua vez, é acatada a partir da necessidade de se detalharem as condições de exectoriedade da atividade, de conteúdo relativamente indeterminado e pelo estado permanente de sujeição do empregado com sua força de trabalho à vontade e à normatividade empresarial, que impõe uma série de deveres de conduta a esse sujeito contratual em prol dos objetivos da empresa. Tal característica distingue o contrato de trabalho dos demais negócios jurídicos (COUTINHO, 1999: 115).

Desta forma, observa-se de um lado o autoritarismo inerente a esse poder, mas de outro o importantíssimo papel no desempenho do avanço e solidificação do processo democrático, razões decisivas ao entendimento e compreensão deste aspecto jurídico. As obrigações a que o contrato de trabalho acarreta, servirão para garantir o bom desempenho das atividades no espaço empresarial. E desta forma, explica Nilson de Oliveira Nascimento:

Compete ao empregador a iniciativa de tornar possível a execução do trabalho por parte do empregado e a faculdade de aferir a qualidade, a quantidade e a perfeição técnica da prestação dos serviços prestados. Portanto, proporcionar trabalho, fornecer meios para a execução, controlar e fiscalizar a prestação dos serviços e receber o trabalho prestado pelo empregado são obrigações do empregador (NASCIMENTO, 2009: 40).

É em decorrência dessa relação que incube a figura do empregador, a fixação de regras, medidas, horário de trabalho, metas, dentre outras vantagens inerentes à subordinação. De outro lado, não compete ao empregador apenas a imposição de obrigações, mas deveres, como o de remunerar a atividade desempenhada pela outra parte contratante, disponibilizar meios de realização da atividade, assumindo os riscos que esta possa vir a causar.

⁷ Regimento da empresa é o instrumento pelo qual o empregador pode se valer para estabelecer regras aos empregados prestadores de serviço;

Deve ser exercido limitadamente e de forma legal, pois na maioria das vezes ele é extremo, influenciando na vida íntima e externa do trabalhador. Esse exercício extremo tem como finalidade comandar por quaisquer meios e condições, incidindo em práticas abusivas, arbitrárias e ilegais, resultando em total desrespeito aos direitos constitucionais garantidos à pessoa humana.

Como já abordado, é dever do empregado obedecer às normas impostas, porém se estas forem exercidas, ferindo direitos assegurados, poderá o empregador sofrer as sanções impostas no artigo 482, CLT. Se ainda, por esses motivos, for rescindido seu contrato por justa causa⁸ em face do empregado, caberá a ele demonstrar a ilegalidade perante o Juízo. Caso a ilegalidade seja reconhecida, haverá a reintegração, ou deverá a empresa pagar indenização, conforme artigo 7º, inciso I da Constituição da República, mais todos os direitos.

1.1. Poder Diretivo

É aquele que reúne um conjunto de funções de direção, relacionadas à organização da estrutura e espaço empresarial interno, bem como o processo de trabalho, com as especificidades e orientações oriundas ao contrato de trabalho, determinando regras que deverão ser observadas pelo empregado. Resultam assim, em uma concentração desse poder na figura do empregador, essenciais a estrutura e organização da prestação de serviço.

Porém, esse poder não se limita a apenas organizar, mas também a controlar e a disciplinar, uma vez que dirige e organiza a relação de emprego, implicando em fiscalização, como meio de controle, de forma que o descumprimento acarretará a imposição de medidas disciplinares. Sendo assim, o poder diretivo é fundamental para a existência das demais espécies, considerada por alguns, mera exteriorização do poder diretivo.

A atribuição deste poder é faculdade do empregador, estando consolidado a todo e qualquer dirigente, sem distinção. Assim, a forma de agir do empregado não resultará de vontade própria, mas de um superior que colocará em prática o poder de direção, tendo em vista a subordinação oriunda do contrato.

⁸ Justa causa é o ato doloso ou culposo grave, resultando no desaparecimento da boa-fé e confiança existentes entre as partes, impossibilitando o prosseguimento de uma relação;

1.2. Poder Fiscalizatório

O poder fiscalizatório, também conhecido como poder de controle, propicia uma idéia de monitoramento da atividade na esfera do contrato de trabalho, que resulta em vigilância da prestação de serviço. Torna-se inviável, no caso do exercício de atividade externa, em decorrência de não haver o real controle da jornada de trabalho.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado:

Medidas como controle de portaria, as *revistas*, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle (DELGADO, 2009: 594).

Assim, devem ser observados os limites intrínsecos a essa fiscalização, que é dificilmente visualizada para muitos, pois na jurisdição⁹ brasileira não há preceitos do firme contingenciamento¹⁰ ao exercício de fiscalização e controle da pessoa do empregador.

Há países que possuem Estatuto regendo sobre a matéria, contingenciando firmemente a aplicação dessa fiscalização, como exemplo o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores da Itália. A Carta Constitucional de 1.988 aborda sobre o tema, rejeitando condutas fiscalizatórias que ferem os direitos assegurados à pessoa humana, que será abordado posteriormente.

Este poder se utiliza do fundamento de propriedade privada, previsto no artigo 5º, inciso XXII da Constituição Federal de 1.988, para usar e usufruir daquilo que detém, estendendo o direito de proteção, razão que o assiste e justifica o emprego da fiscalização. Contudo, este direito não é absoluto, pois a própria Constituição da República a limitou, empregando a ela característica de função social, conforme artigo 182, §2º.

Neste esteio, é notório que enquanto o poder diretivo determina o modo de execução da atividade, o poder fiscalizatório a monitora, a fim de observar se está sendo executada conforme o planejado.

⁹ Jurisdição é o poder que o Estado detém para aplicar o direito ao caso concreto, objetivando solucionar os conflitos de interesses, resguardando a ordem jurídica e a autoridade da lei;

¹⁰ Contingenciamento é o ato de impor limites e regras;

2. PRINCÍPIOS E DIREITOS CONSTITUCIONAIS AUFERIDOS À PESSOA HUMANA

A Constituição Federal de 1.988 é a Lei Maior de todo o ordenamento jurídico¹¹. Seu conteúdo abrange a estruturação do Estado, as formas de governo, formação dos poderes públicos, aquisição do poder, distribuição de competências, garantias, direitos e deveres dos cidadãos.

Versando sobre poderes empregatícios, faz-se necessária a sua delimitação. Apesar da escassez de normas abordando sobre a limitação, a Constituição da República de 1.988 trouxe em seu texto, direitos e princípios do homem. Sua aplicação gera uma espécie de obrigação ao empregador, a fim de assegurar o desenvolvimento da atividade laboral.

Em razão disso, compreendem fontes limitadoras do poder empregatício os direitos fundamentais à intimidade, vida privada, que são a base do direito de personalidade, que engloba também, o direito à liberdade, imagem, honra, igualdade, bem como o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (ALVARENGA, 2013). O direito de personalidade é um direito inato, essencial a natureza humana, nascendo com estes e o acompanhando durante toda a sua existência de forma permanente.

Nesse contexto, versaremos sobre as fontes limitadoras, de suma importância, para a prevenção das práticas abusivas dentro de um contrato de trabalho, embasadas em uma relação de subordinação.

Dessa forma, o direito à intimidade e à privacidade são direitos fundamentais, que constituem um espaço íntimo, o qual é defeso a intromissão de qualquer terceiro, inclusive do empregador. Trata-se de tudo aquilo em que o sujeito, no caso o empregado, não quer compartilhar, deixando-o apenas em sua esfera pessoal e a excluindo do conhecimento de outrem.

Apesar de ambos os direitos parecerem sinônimos, alguns doutrinadores os diferenciam sob a motivação da amplitude a qual abrange a privacidade, considerada em termos maiores em face à intimidade. Nesse sentido, a intimidade compreende até mesmo,

¹¹ Ordenamento jurídico é todo o conjunto de leis de um estado, ou seja, a reunião de leis, emendas, decretos, resoluções, medidas provisórias, constituição e outras;

restritivamente, o sigilo da correspondência, dentre outros, que deverão ser respeitadas dentro do ambiente de trabalho.

Quanto ao direito à liberdade, nada mais é que o poder o qual uma pessoa tende a atuar em conformidade com sua própria determinação, expressando opiniões e sentimentos, fazendo escolhas (BELMONTE, 2013). É certo afirmar que no âmbito da prestação de serviços não caberá ao empregado agir em conformidade com suas determinações, vez que é legalmente assegurado o poder de direção ao empregador, que determinará regras, limitando esse direito de liberdade. Porém, não cabe ao empregador influenciar nas concepções, pensamentos, sentimentos, tendo em vista que esse poder, o qual é exercido, se limita a prestação de serviços decorrente de um contrato de trabalho.

Muito embora essa limitação se dê na esfera da propriedade, onde é exercida a atividade, se estenderá se o empregado praticar qualquer conduta contrária a outra parte contratante em local externo a essa propriedade, e às prestações de serviços que se realizam externamente. Isto porque, as limitações existem para todas as partes contratantes, sendo inaceitáveis condutas capazes de ferir direitos legais.

Outro direito limitador é o de imagem, pelo qual ninguém a poderá expor sem autorização de outrem. Este é considerado direito personalíssimo, o qual somente o seu titular poderá exercê-lo. A publicação de imagens de terceiros sem anuência deste, ensejará em violação desse direito, bem como de outros como a intimidade e a honra, que se darão de forma direta, resultando em infração do direito de imagem.

O direito à honra é aquele sentimento sobre qualidades e atributos refletidas na própria pessoa, como o apreço da sociedade. Atentar com a honra de alguém é molestar a dignidade desta. Dentro de um contrato de trabalho deverá haver primeiramente antes de qualquer relação, o respeito, que é dever de todo cidadão. São formas de atentado a honra, a calúnia, a difamação e a injúria.

Vários foram os direitos já elencados, porém restou ainda aquele que se refere à igualdade, adotado pela Carta Magna visando um tratamento semelhante pela lei a todos os cidadãos. Assim, esse direito na esfera da relação de trabalho, busca impedir a discriminação entre sexos, raças, crenças e outros, que inferioriza um indivíduo sem apreciar sua capacidade. Porém, daremos relevância à aplicabilidade deste na relação entre empregado e empregador.

Em uma relação de subordinação encontra-se dificultosa a visibilidade de um direito de igualdade, como na relação empregatícia, porque como o próprio termo, subordinação, o empregado ficará obrigado a cumprir as determinações impostas pelo detentor do poder. Entretanto, a subordinação é característica específica desta relação, vez que cabe a parte contratante estabelecer normas para o bom e regular fluxo da atividade.

Nesse sentido, o direito de igualdade não objetiva afastar essa característica, mas tem por finalidade proteger a convivência no campo da atividade. Com base, o empregador tem o dever de não menosprezar, inferiorizar, discriminar o empregado, pois a subordinação não lhe outorga poderes para este fim, bem como que o direito de igualdade busca assegurar a boa convivência no exercício do contrato de trabalho.

Importante ainda ressaltar, que todos esses direitos estão amparados pela Constituição Federal de 1.988, em seu artigo 5º e seu inciso X.

Retrata-se ainda, acerca do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que se conceitua sendo uma capacidade específica de cada indivíduo, o fazendo digno de respeito e consideração pela sociedade e pelo Estado, enquanto detentor de direitos e deveres.

É de suma importância atentar sobre a relevância deste princípio, considerando-o alicerce das normas protetivas ao ser humano, princípio supremo de todos os demais princípios. Certifica que em um contrato de trabalho o seu exercício deve se realizar de forma digna, a não ofender a integridade do empregado, para não ser submetido a condições subumanas, como no caso da escravidão. Tal prerrogativa encontra-se disposta na Constituição da República de 1.988, em seu artigo 1º, inciso III.

Como visto, apesar da carência de normas regulamentando sobre a matéria, a Constituição da República atentou para a proteção do indivíduo. No que tange à relação de trabalho, sua aplicabilidade é essencial, tendo em vista que desde sua concepção, o autoritarismo do poder empregatício sempre esteve presente. Ressaltando que apesar do exercício desse poder ser necessário a realização da atividade, o empregador não possui direitos sobre a pessoa do trabalhador, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida (NASCIMENTO, 1997: 432).

3. POSICIONAMENTOS JURISPRUDENCIAIS QUE CIRCUNDAM A MATÉRIA

A relação de trabalho existe já há muitos anos, e vem se modificando com o decorrer destes, sofrendo influências sociais, legais que incentivam a sua evolução. Nos primórdios, não havia proteção legal aos empregados, que desamparados suportavam os ditames do patrão.

Partindo da concepção de direitos humanos, essas ordens as quais os empregados eram submetidos sem controle, passaram a ser limitados para trazer equidade entre as partes contratantes, a fim de penalizar o seu excesso. Assim, posicionamentos jurisprudenciais que admitiam determinadas condutas, atualmente as recriminam entendendo ser inconstitucionais.

No exercício da atividade, determinadas condutas tinham como objetivo a proteção da propriedade, outras, o bom desempenho da atividade laboral. É com esse fim que o empregador utiliza de câmeras audiovisuais, monitoramento de ligações telefônicas, de correio eletrônico e até mesmo revistas em sacolas e bolsas no campo da atividade.

A finalidade é demonstrar que outrora, alguns métodos como a revista em sacolas e bolsas de empregados eram admitidas, contrariando o posicionamento adotado recentemente pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Apesar de não ser entendimento majoritário, poderá influenciar futuramente as decisões das demais Turmas do TST. Vejamos primeiramente alguns posicionamentos favoráveis, adotados anteriormente:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS DOS EMPREGADOS.

I – A revista realizada com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador inerente ao seu poder diretivo e de fiscalização. Dessa forma, a revista em bolsas, sacolas ou mochilas dos empregados sorteados para tanto, sem que se proceda à revista íntima e sem contato corporal, mas apenas visual do vistoriador, e em caráter geral relativamente aos empregados de mesmo nível hierárquico, não denuncia excesso do empregador, inabilitando a autora à percepção da indenização por danos morais.

II – Recurso conhecido a que se nega provimento. RR 5492003220055120050 549200-32.2005.5.12.0050. rel.Min. Antônio José de Barros Levenhagen. j. 17/10/2007. 4ª Turma. p. DJ 09/11/2007.

Na jurisprudência supracitada, é negado provimento ao recurso em face ao não reconhecimento de abuso de direitos humanos, vez que sua procedência se deu visualmente, sem contato corporal nos empregados sorteados para o exercício do poder empregatício. Nesse sentido, a revista realizou-se satisfatoriamente e prudentemente aos empregados de mesmo nível hierárquico, resultando em afastamento de indenização por dano moral.

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA DE PRECEITO CONVENCIONAL. REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS DOS EMPREGADOS. LIMITES AO PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR.

O poder empregatício engloba o fiscalizatório (ou poder de controle), entendido como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno (controle de portaria, revistas, circuito interno de televisão, controle de horário/frequência, entre outros). Há limites, todavia, ao poder fiscalizatório empresarial, os quais têm origem no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (CF/88: Preâmbulo; art. 1º, III; art. 3º, I e IV) e na regra constitucional da inviolabilidade da honra e intimidade dos seres humanos (art. 5º, X, CF/88). Tais limites devem ser observados pelos empregadores e na própria previsão abstrata normativa inserida em diplomas coletivos negociados (CCTs ou ACTs). A autorização genérica à revista de bolsas, mochilas e sacolas de empregados em categoria econômica destituída de especificidade apta a justificar tal tipo de fiscalização exacerbada e invasiva (seguimento empresarial de panificação e confeitaria) constitui preceito normativo privado inválido, por afronta a ordem constitucional imperativa.

Provimento negado. ROAA 802006520075090909 80200-65.2007.5.09.0909. rel.Min. Dora Maria da Costa. j. 11/05/2009. SDC. p. 22/05/2009.

O poder fiscalizatório é característico de um contrato de trabalho, visando monitorar a prestação de serviços. No entanto, é limitado pela Lei Maior de 1.988, com a finalidade de não violar princípios e direitos humanos. Uma vez violados, estes atos reputar-se-ão inválidos, em decorrência de ofensa legal. De fato, a limitação aos poderes é existencial e a anulação do ato fiscalizatório de revistas em bolsas e sacolas ocorrerá, se ausente de motivação e se exercida demasiadamente.

Com relação aos posicionamentos desfavoráveis às revistas em objetos pessoais dos empregados recentemente, no que tange à 3ª Turma, visualizaremos neste presente momento:

RECURSO DE REVISTA. REVISTA (AINDA QUE MODERADA) DE BOLSAS E SACOLAS. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO.

1. -Não se olvida que o poder empregatício engloba o poder fiscalizatório (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de frequência e outras providências correlatas são manifestações do poder de controle. Por outro lado, tal poder empresarial não é dotado de caráter absoluto, na medida em que há em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício. Nesse sentido, é inquestionável que a Carta Magna de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias que agredam a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da "inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade" (art. 5º, caput), a de que "ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante" (art. 5º, III) e a regra geral que declara "invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" (art. 5º, X). Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do trabalhador. Há, mesmo na lei, proibição de revistas íntimas a trabalhadoras - regra que, evidentemente, no que for equânime, também se estende aos empregados, por força do art. 5º, -caput- e I, CF/88 (Art. 373-A, VII, CLT). Nesse contexto, e sob uma interpretação sistemática dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, entende-se que a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua do empregado a situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracterizaria, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações. Nesse sentido, as empresas, como a reclamada, têm plenas condições de utilizar outros instrumentos eficazes de controle de seus produtos, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas. Tais procedimentos inibem e evitam a violação do patrimônio da empresa e, ao mesmo tempo, preservam a honra e a imagem do trabalhador- (Ministro Mauricio Godinho Delgado). 2. A jurisprudência da Eg. 3ª Turma evoluiu para compreender que a revista dita moderada em bolsas e sacolas de trabalhadores, no início ou ao final da jornada de trabalho, mesmo que sem contato físico ou manipulação de pertences, provoca dano moral e autoriza a condenação à indenização correspondente. Ressalva de ponto de vista do Relator. Recurso de revista conhecido e provido. RR 733700-48.2009.5.12.0034. rel.Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. j. 24/04/2013. 3ª Turma. p. DEJT 03/05/2013.

As revistas em bolsas e sacolas, para esta Turma, é ato inconstitucional, que resulta em violação de direitos humanos, tendo em vista que as empresas possuem outras formas de controle e fiscalização da propriedade. A lei proíbe revistas íntimas, porém é cabível uma

interpretação sistemática, tendo em vista que tal conduta, mesmo moderada, fere direito de liberdade e dignidade do trabalhador.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. REVISTA EM BOLSAS, SACOLAS E ROUPAS DO EMPREGADO. DANO MORAL. VAOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO.

Não se olvida que o poder empregatício engloba o poder fiscalizatório (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência e outras providências correlatas são manifestações do poder de controle. Por outro lado, tal poder empresarial não é dotado de caráter absoluto, medida em que há em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício. Nesse sentido, é inquestionável que a Carta Magna de 1.988 rejeitou condutas fiscalizatórias que agredem a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da –inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade- (art. 5º, caput), a de que –ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante- (art. 5º, III) e a regra geral que declara –invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação- (art. 5º, X). Todas essas regras criam um fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do trabalhador. Há, mesmo na lei, proibição de revistas íntimas a trabalhadores – regra que, evidentemente, no que for equânime, também se estende aos empregados, por força do art. 5º, *caput* e I, CF/88 (Art. 373 – A, VII, CLT). Nesse contexto, e sob uma interpretação sistemática e rezoável dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua do empregado a situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracteriza, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações. Nesse sentido, as empresas, como a Reclamada, têm plenas condições de utilizar outros instrumentos eficazes de controle de seus produtos, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas. Tais procedimentos inibem e evitam a violação do patrimônio da empresa e, o mesmo tempo, preservam a honra e a imagem do trabalhador. No caso dos autos, conforme consignado no acórdão regional, a realização de revista com abertura de bolsas e casacos e exposição de objetos íntimos dos empregados é incontroversa. Assim, ainda que não tenha havido contato físico, a revista nos pertences da obreiro implicou exposição indevida da sua intimidade, razão pela qual ela faz jus a uma indenização por danos morais. Quanto ao valor arbitrado a título de indenização por danos morais (R\$ 3.000,00), de fato, o TRT pautou-se em parâmetros compatíveis,

levando-se em consideração a intensidade do sofrimento da vítima, a gravidade da lesão, o grau de culpa do ofensor e a sua condição econômica, o não enriquecimento indevido das ofendidas e o caráter pedagógico da medida. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. AIRR 2500-79.2013.5.13.0007. rel.Min. Mauricio Godinho Delgado. j. 09/10/2013. 3ª Turma. p. DEJT 11/10/2013.

As revistas, dentre outros, são manifestações do poder de controle que sofrem limitações. Em decorrência disso, entende-se por ilegalidade as condutas de revistas em bolsas e sacolas diárias, vez que limita a liberdade, agride a imagem, caracterizando excesso de poder. As empresas, como no caso da Reclamada na aludida jurisprudência, possuem condições de efetivar o poder de controle em meio a outros métodos. Dessa forma, mesmo não tendo havido contato físico, o que é tipificado em lei, acarretará danos morais. O valor arbitrado é concedido em conformidade com os danos sofridos pela parte, motivo pelo qual não houve motivação para assegurar o processamento do recurso.

CONCLUSÃO

É devidamente regulamentado por lei, que o exagero do exercício de um direito, ocasiona ato ilícito. Com base, o trabalho não aduz sobre o fato da exacerbação do poder intra-empresarial constituir ato legal ou ilegal, posto que a lei regulamenta a matéria, não competindo discussão. Dispõe, na íntegra, sobre a execução dos direitos confrontantes em uma relação de trabalho.

Em suma, o poder do empregador é necessário à atividade laboral e os direitos humanos essenciais à aplicação deste poder, fazendo-se imprescindível o estudo sobre a consonância desta relação. Em face disso, vê-se a necessidade de conjugar os ditames empregacionais e as prerrogativas laborais.

Os direitos à intimidade, à vida privada, à liberdade, à imagem, à honra, à igualdade e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, inseridos na Constituição de 1.988, visam à proteção do homem. O trabalhador, enquanto homem, digno de proteção,

utiliza-se destes direitos, a fim de minimizar abusos de domínio da propriedade desempenhada pelo chefe.

As ilicitudes de condutas que circundam a matéria são constantes, tendo em vista o desmesurável número de demandas distribuídas no Órgão da Justiça do Trabalho e dos inúmeros recursos existentes no Tribunal Superior do Trabalho. A fiscalização geralmente utiliza-se de caráter excessivo, submetendo os empregados a revistas, infracionando texto constitucional, que enfatiza em seu artigo 5º, inciso II, que ninguém será obrigado a fazer algo senão em virtude de lei.

A lei não especifica ainda, em seu texto, a forma em que se dará esse poder de fiscalização sobre a pessoa do trabalhador. Assim, sem a existência de disposição expressa, não há normatização regulamentando a conduta adotada em muitas relações trabalhistas. É certo que o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana não está sendo observado.

É evidente a violação da dignidade humana nos casos de revistas a empregados que sempre procederam de maneira correta. Isso porque não se pode condenar ou julgar alguém sem que haja um motivo legítimo. Até mesmo em um processo judicial é preciso que haja uma sentença condenatória transitada em julgado para se auferir a culpabilidade.

Diante do exposto, muitas vezes o Estado acaba sendo cúmplice das aludidas medidas autoritárias, posto que, ao deixar de regulamentar a matéria, dá margem para decisões conflituosas entre os tribunais, que muitas vezes, acabam entendendo corretas as condutas do dirigente.

Portanto, é premente a necessidade de maior regulamentação e fiscalização acerca do tema abordado, não podendo o Estado simplesmente omitir-se. É dever seu resguardar o lado hipossuficiente da relação empregatícia, oferecendo maior tutela aos empregados e fazendo valer os direitos sociais assegurados na Carta Magna de 1988. É obrigação do Estado velar pela aplicabilidade de tais normas, pois patrão e empregado, quando postos na condição de seres humanos, são iguais perante a lei.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *O Poder Empregatício no Contrato de Trabalho*. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4824. Acesso em setembro de 2013;

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho*. Disponível no site <http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Trabalho/doutrab100.html>. Acesso em outubro de 2013;

BELMONTE, Alexandre Agra. *Liberdade de expressão no trabalho*. Disponível no site http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3253513. Acesso em outubro de 2013;

BEZERRA, Christiane Singh; FERREIRA, Gabriela Cerci Bernabe. *Considerações sobre o poder diretivo o empregador sob a ótica do contrato de trabalho e dos direitos fundamentais do trabalhador*. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11296. Acesso em setembro de 2013;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 2500-79.2013.5.13.0007. rel.Min. Mauricio Godinho Delgado. j. 09/10/2013. 3ª Turma. p. DEJT 11/10/2013;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. ROAA 802006520075090909 80200-65.2007.5.09.0909. rel.Min. Dora Maria da Costa. j. 11/05/2009. SDC. p. 22/05/2009;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 5492003220055120050 549200-32.2005.5.12.0050. rel.Min. Antônio José de Barros Levenhagen. j. 17/10/2007. 4ª Turma. p. DJ 09/11/2007;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 733700-48.2009.5.12.0034. rel.Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. j. 24/04/2013. 3ª Turma. p. DEJT 03/05/2013;

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999, p. 115;

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTR, 2006. p. 1471;

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009, p. 594;

KERSTEN, Ignácio Mendez. *A Constituição do Brasil e os Direitos Humanos*. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=339. Acesso em outubro de 2013;

LEÃO, Celina Gontijo. *Poder diretivo do empregador x direitos da personalidade do empregado*. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/17709/poder-diretivo-do-empregador-x-direitos-da-personalidade-do-empregado>. Acesso em setembro de 2013;

LOPES, Rosamaria Novaes Freire. *O Exercício do Poder Diretivo do Empregador*. Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1019>. Acesso em setembro de 2013;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 13 ed. São Paulo: Saraiva, 1997, p. 432;

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do Poder Diretivo do Empregador*. São Paulo: LTr, 2009, p. 40;

O Conflito Entre o Poder do Empregador e a Privacidade do Empregado no Ambiente de Trabalho. Disponível em: <http://www.epd.edu.br/artigos/2009/09/o-conflito-entre-o-poder-do-empregador-e-privacidade-do-empregado-no-ambiente-de-tra>. Acesso em setembro de 2013;

OLIVEIRA, Inácio André de. *Razoabilidade e proporcionalidade no exercício do poder disciplinar laboral*. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/22427/razoabilidade-e-proporcionalidade-no-exercicio-do-poder-disciplinar-laboral>. Acesso em setembro de 2013;

SILVA, Jose Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 34 ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 928.

Obs.: Os sites supramencionados foram acessados entre setembro e outubro de 2013.