

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

**REVISTA PESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: DISCUSSÃO ACERCA
DOS LIMITES DO PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR Á LUZ
DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS¹**

**STAFF REVIEW IN THE WORK ENVIRONMENT: DISCUSSION ABOUT
THE LIMITS OF THE FISCALATORY MIGHT EMPLOYEES IN THE LIGHT OF
FUNDAMENTAL RIGHTS**

Tailoara Morgana Mahl Bombardelli², Maísa Letícia Ceccato³

¹ Projeto de iniciação científica elaborado para apresentação no Salão do Conhecimento promovido pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul-UNIJUI.

² Egressa do curso de Graduação em direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul- Unijuí, Pós graduanda em Direto e Processo do Trabalho da Faculdade Damásio de Jesus, tailoara@bol.com.br.

³ Egressa do curso de Graduação em direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul ? Unijuí, Pós-graduanda em Direito Material e Processual do Trabalho na Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões - URI/FW

INTRODUÇÃO

É, fato histórico e de total relevância que todas as relações estabelecidas entre os indivíduos, sejam em pequenos ou grandes grupos sempre revela o poder de um ou outro membro de forma mais marcante, e não é diferente nas relações empregatícias, onde o empregador amparado pelo direito legal para dirigir e fiscalizar o empreendimento, acaba por assumir maior poder em detrimento do empregado, parte hipossuficiente da relação e que, portanto assume clara subordinação com relação ao empregador.

Contudo, o poder fiscalizatório e de direção que goza o empregador deve sofrer limitações, tendo em vista que, os direitos à dignidade da pessoa humana e inviolabilidade do direito à intimidade que protegem os empregados, premissa que deve ser devidamente observada aos serem procedidas as revistas pessoais dos empregados, a qual, em que pese é permitida, deve atender à alguns requisitos pois tal revista não pode adentrar a seara íntima do empregado, a qual é protegida pelo ordenamento jurídico pátrio, ferindo sua dignidade e princípios, sob pena de trazer consequências tais como rompimento do vínculo, ou fixação de indenização em razão de eventuais danos experimentados.

Busca-se com o presente resumo expandido trazer de forma concisa os principais aspectos da discussão acerca da possibilidade de revista pessoal e íntima, diferenciando tais institutos, demonstrando que embora a prática da revista pessoal do trabalhador seja permitida, sofre importantes limitações em sua forma, assim como, traz no presente possíveis soluções para que a revista seja realizada de forma que o empregador possa proteger seu empreendimento, evitando a exposição do trabalhador à tratamento vexatório e degradante em revistas, que possam representar invasão de sua intimidade.

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

METODOLOGIA

No que tange a metodologia adotada para desenvolvimento desse trabalho utiliza-se o método exploratório, através de breve revisão bibliográfica, a fim de apresentar os principais aspectos da temática abordada, percorrendo acerca dos principais direitos dos empregados frente no que tange a revista íntima e pessoal no ambiente de trabalho. Utiliza no seu delineamento a coleta de dados em fontes bibliográficas, disponíveis em meios físicos, e na rede de computadores. Na sua realização foi utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo, observando os seguintes procedimentos: seleção de bibliografia e documentos afins à temática; leitura e fichamento do material selecionado; reflexão crítica sobre o material selecionado; e exposição dos resultados.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

É comum e até mesmo inerente a todas as relações humanas desde os primórdios até a atualidade, nas mais diversas áreas, a incessante busca e acirrada disputa pelo fenômeno do poder, o que pode ser contemplado de forma evidente, seja no contato estabelecido entre duas pessoas ou mais, ou em um grupo mais amplo, sendo central e decisivo nas mais variadas dimensões, em especial no universo societário, premissa que incontroversamente traz aspectos dignos de debate, haja vista que caracteriza-se como fator essencial da experiência humana, bem como, está inteiramente interligado aos reflexos sociais advindos de referidas relações. Nesse ínterim, aduz Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 615):

No contexto empregatício manifesta-se uma das dimensões mais importantes do fenômeno do poder contemporâneo. De fato ao se saber que a relação de emprego constitui a relação de trabalho mais significativa do sistema econômico ocidental inaugurado há pouco mais de duzentos anos, depreende-se a relevância que tem, para a própria compreensão da atual sociedade, o conhecimento acerca do fenômeno do poder empregatício. Na verdade, essa dimensão específica do poder sofre efeitos da configuração global do fenômeno no conjunto da sociedade (o contexto democrático ou autoritário mais amplo influi na estrutura e na dinâmica do poder internas ao estabelecimento da empresa).

Esse poder de que goza o empregador se origina do próprio papel diretivo que esse assume dentro da relação empregatícia, pois consoante prevê o art. 2º da CLT, o empregador é caracterizado como sendo empresa individual ou coletiva, que responde por todos os riscos que possam emergir da sociedade, sendo responsável pela admissão, pelo pagamento do salário e direção das atividades de prestação pessoal de serviços. Em contrapartida o art. 3º da CLT traz a definição de empregado, o caracterizando como pessoa física que presta serviços, cumprindo requisitos determinados, tais como pessoalidade, não eventualidade, dependência ou subordinação e onerosidade.

Seguindo tal tese, o empregado deverá se sujeitar às ordens de trabalho dadas pelo empregador, eis que proprietário da empresa e responsável direto pelo risco do trabalho, devendo o empregado

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

acatar as regras impostas em tal relação, sendo, portanto a subordinação o reverso do poder de direção do empregador. Tal poder de direção, contudo sofre algumas limitações, segundo Sérgio Pinto Martins (2012, p.216): “O empregado não está obrigado a cumprir ordens ilegais [...] o poder de direção não é um direito absoluto, tem limites, externos: Constituição, leis, norma coletiva, contrato e limites internos: boa fé objetiva e exercício regular do direito [...]”

Sob tal prisma, o poder empregatício pode ser definido como o somatório de prerrogativas asseguradas juridicamente a figura do empregador para exercício de seu papel diretivo e fiscalizatório em relação ao empregado, referindo-se especificamente aos poderes de direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. O poder empregatício abrange o poder diretivo, dirigida à organização da estrutura de espaços empresariais, poder regulamentar, sendo esse a fixação de regras gerais, poder disciplinar, inerente a imposição de sanções aos empregados, e poder fiscalizatório ou poder de controle, que se caracteriza pela própria vigilância efetivada no espaço empresarial. (DELGADO, 2011, p. 616-617)

Esse último assume, papel de maior relevância à discussão aqui realizada, eis que refere-se às medidas de controle utilizadas pelo empregador para conter eventuais comportamentos que atentem contra as regras da empresa, tais como, revistas íntimas ou pessoais. Sendo a revista íntima conceituada por Rosana Marques Nunes (2008, p.102) como: “aquela que expõe parte do corpo do trabalhador, assim se a revista consistir em levantar barras de calças ou abrir o casaco, não será íntima, mas apenas de cunho pessoal”.

Dessa forma, nos moldes da lição de Sérgio Pinto Martins (2012, p. 217): “o empregador tem todo o direito de organizar seu empreendimento, decorrente do direito de propriedade”. Vale ressaltar nesse sentido, que a Constituição de 1988, estabelece a proteção ao direito de propriedade no art. 5º XXII, bem como, determina que atenda sua função social no inciso XXIII de tal diploma, evidenciando assim, que o exercício do direito de propriedade não será estabelecido apenas sobre a coisa, como também em relação a terceiros, tanto que associada como um dos princípios norteadores da ordem econômica, sendo inclusive um dos instrumentos destinados à realização de uma existência digna, consoante disposto no art. 170 caput e inciso III da Constituição Federal.

Tal viés nos remete imediatamente à seguinte indagação: Sendo limitado o direito à propriedade do empregador, o poder fiscalizatório do mesmo deve sofrer alguma forma limitação?

É incontroverso que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agredam a liberdade e dignidade básicas do trabalhador, é que a Constituição objetivou instituir um Estado Democrático de Direito, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, como valores supremos da sociedade, sendo a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III CF) princípio basilar a fim de evitar qualquer forma de discriminação, o qual assume importante papel ao lado da regra geral de inviolabilidade do direito à vida, à liberdade e à igualdade, assim como, a vedação ao tratamento degradante e desumano (arts. 5º caput e inciso III da CF), e não menos importante, assume relevância o direito personalíssimo à intimidade, a qual não pode sofrer violação, sob pena de condenação ao dever de indenizar, conforme redação do art. 5º, inciso X, CF. (DELGADO, 2012, p. 622)

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

Assim, em que pese estar o empregador amparado com o direito de propriedade de direção do empreendimento, e em relação a seus empregados, é fundamental que o mesmo seja analisado juntamente dos princípios fundamentais e direitos inerentes à personalidade da pessoa humana, pois é cediço que tais regras e princípios aos quais estão envoltos criam claras limitações às funções fiscalizatórias e de controle no ambiente de trabalho, sendo reputadas como ilegais todas as formas de revista íntima que venham a causar algum tipo de agressão ou cerceamento da liberdade e dignidade do trabalhador.

Observando tais aspectos, a revista efetuada pelo empregador embora possível deve obrigatoriamente obedecer a determinados requisitos, que de forma brilhante expõe Sérgio Pinto Martins (2012, p. 217):

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 revista feita de maneira abusiva ou vexatória, ou seja, deve ser moderada. Vedada será a revista que violar a intimidade do empregado (art. 5, X, da Constituição), além do que ninguém será submetido a tratamento degradante (art. 5º III da lei magna). A revista não pode ser realizada em local não apropriado a na presença de clientes, pois se torna vexatória.

Almejando salvaguardar os direitos fundamentais e da personalidade supramencionados, o advento do art. 373-A, inciso IV, da CLT, trouxe em seu bojo a vedação da revista íntima nas empregadas e funcionárias, com o intuito de proteger o trabalho feminino, contudo, é necessário pontuar que em razão da isonomia estabelecida na Carta Magna, tal direito deve ser estendido aos homens, devido ao fato que são iguais em direitos e deveres perante a lei. (art. 5º, inciso I da CF).

Dessa forma, entende-se como permitida a revista dos empregados, especialmente em estabelecimentos que efetuem a venda de objetos pequenos e de elevado valor, com base no poder fiscalizatório e direito de propriedade do empregador, desde que tal revista não seja íntima, e não sendo o empregado submetido a tratamento humilhante e vexatório em referida revista.

A própria tecnologia pode ser utilizada para evitar ou ao menos reduzir os efeitos nocivos da revista na intimidade dos empregados, a exemplo da colocação de etiquetas magnéticas em livros, roupas e objetos, o que torna dispensável a revista em sacolas e bolsas, ou quando utilizada, de forma geral impessoal, através de sorteio, ou numeração de todos os integrantes de um turno ou setor, mediante ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, respeitando ao máximo os direitos de personalidade dos obreiros. (Alice Monteiro de Barros 1997 apud NUNES, 2008, p. 112).

Segundo Sérgio Pinto Martins (2012, p. 218) é permitida também a instalação de câmeras ou microfones no local de trabalho para monitorar o empregado, desde que, no entanto, não violem a intimidade do trabalhador nem o exponha a vexação, sendo expressamente vedado adotar tais

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

práticas em banheiros e vestiários.

Frente a tais considerações, verifica-se que a maior dificuldade trazida pela temática em voga é encontrar o equilíbrio, pautado na razoabilidade e proporcionalidade a fim de sopesar os limites do poder fiscalizatório e diretivo do empregador, em contrapartida, a serem assegurados os direitos personalíssimos e fundamentais do empregado à sua intimidade, bem como, sua própria dignidade, sendo vedado qualquer tratamento vexatório ou degradante.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo estudo expendido no presente trabalho, demonstra-se que a solução passível para amenizar ou erradicar o abuso do poder por parte do empregador, seria o uso da tecnologia para evitar revistas íntimas e vexatórias, através das etiquetas magnéticas mencionadas supra e também por aparelho detectores de metais e afins, com o intuito de preservar a dignidade do trabalhador, que diariamente está inserido numa relação de subordinação com empregador. Desta forma, a subordinação do empregado não poderá de forma alguma ser utilizada para compelir o mesmo a cumprir imposições, fruto de um poder abusivo e arbitrário por parte do empregador, sendo fundamental o respeito à dignidade da pessoa humana de que goza o empregado, sem qualquer ofensa ou restrição acarretada pela invasão de sua intimidade, sob pena de dar ensejo a rescisão indireta (art. 483, alíneas b, c, e, e da CLT), ressalvado ainda o pleito a indenização por danos morais.

Não poderá ser feita revista de maneira abusiva ou vexatória, devendo a mesma ser de forma moderada. Vedada a revista que violar a intimidade do empregado, primando sempre pelos direitos fundamentais intrínsecos à dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Abuso de poder; Dignidade da pessoa humana Direito à intimidade; Revista íntima.

Keywords: Power abuse; dignity of human person; Right to privacy; Intimate review.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 jun. 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 jun. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito de Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

NUNES, Rosana Marques. A revista íntima como cláusula restritiva de direitos. 2008. Disponível em: <http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp063992.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

Evento: XXV Seminário de Iniciação Científica

_____. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo. 2012.