

PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A REVISTA PESSOAL

EMPLOYER POWER AND PERSONAL SEARCH

Sílvia Haas Amaral¹

Resumo: O poder diretivo do empregador persiste nas relações de trabalho, que caracteriza o poder deste em ditar as normas perante seus empregados. Porém, este poder entra em choque perante os direitos que possuem seus empregados. A questão da revista íntima feita no empregado é complexa devido ao confronto entre o direito à intimidade que este possui e o poder de fiscalização do empregador. A revista deve ser realizada dentro de limites. A subordinação não deve ultrapassar a dignidade da pessoa humana. No caso de abuso de poder pelo empregador, o Estado deve interferir.

Palavras-chave: Poder. Empregador. Revista. Intimidade. Empregado.

Abstract: The employer power persists in labor relations and is characterized by the imposition of standards to employees. This power conflicts with the employees' rights. Personal search is a complex issue as it refers to both employees' rights and employer power. Personal search should be conducted within limits. The search should not disrespect a person's dignity. In case of abuse by the employer, the State should interfere.

Keywords: Power. Employer. Search. Intimacy. Employee.

1 Especialista em Direito Aplicado pela Escola da Magistratura do Paraná (EMAP). E-mail: <sil.haas@hotmail.com>

1 Introdução

O presente trabalho tem por finalidade apresentar a questão da relação de poder do empregador perante as revistas pessoais em seus funcionários, e a dificuldade em estabelecer um consenso entre o limite do poder daquele em detrimento à intimidade deste. A busca por essa harmonia é árdua, devido à complexidade de se referir à dignidade da pessoa humana.

No decorrer da exposição, será feita análise acerca do abuso de poder do empregador diante da vulnerabilidade de seu empregado.

Se negarem ao trabalhador os seus direitos fundamentais, é necessária a atuação do Estado, ente responsável por assegurar os direitos fundamentais do cidadão, neste trabalho sendo o empregado o alvo de análise principal, como sujeito de direitos.

2 O poder diretivo do empregador

Na relação entre empregador e empregado, tem-se que o empregador possui o poder de direção, o poder disciplinar e o poder regulamentar, sendo estes poderes relativos ao poder hierárquico, que ainda muito é criticado, por ser oriundo de relações corporativas de trabalho.

Porém, o poder destinado ao empregador no tocante às chamadas “revistas íntimas” é o chamado “poder diretivo”, que conforme Riva Sanseverino (1976) caracteriza-se como sendo o poder atribuído ao empregador ou seus prepostos de “[...] determinar as regras de caráter predominantemente técnico-organizativas que o trabalhador deve observar no cumprimento da obrigação”.

2.1 Teorias acerca do poder do empregador

Segundo Alice Monteiro de Barros, são duas correntes doutrinárias que explicam a natureza jurídica desse poder: sendo a primeira aquela que enxerga o mesmo como um direito potestativo, e a segunda que lhe atribui a natureza de direito-função – que consiste em “imposição do exercício de uma função pela norma jurídica a alguém, com o que o titular do direito passa a ter obrigações” (NASCIMENTO, 2003 *apud* BARROS, 2008, p. 578).

Há as correntes que analisam o poder diretivo do empregador, sendo conceituadas abaixo por Alice Monteiro de Barros (*Ibidem*, p. 577-578) nos seguintes moldes: a teoria da propriedade privada, a teoria institucional e a teoria contratual.

A teoria da propriedade privada consiste na ideia de que a empresa caracteriza uma propriedade, e como o empregador é o legítimo proprietário da mesma, lidera de modo que seus funcionários deverão seguir com precisão.

A teoria institucional alega um modo mais político e social a jurídico, e já não se encontra utilizada por sua forma autoritária.

Já a terceira corrente, a mais condizente com a realidade, insiste que o contrato de trabalho tem como base a autonomia das partes e, assim sendo, o ajuste entre o funcionário e seu empregador deverá ser cumprido conforme a responsabilidade auferida a cada parte.

Assim sendo, o empregador pode sim ter seu poder de direção da empresa, mas o que cerca este fato é a consistência da teoria da eficácia direta, já que o que foi estipulado

pela Constituição Federal, ou seja, os princípios, fontes primárias do direito, espalham-se para todos os demais âmbitos do direito.

2.2 Direitos do cidadão versus poder do empregador

A Constituição Federal de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental para o cidadão.

Os trabalhadores possuem principalmente seus direitos assegurados pela Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo que as relações sociais advindas da relação de trabalho são provenientes de diversas lutas de classes. Mas a Revolução Industrial é que transformou definitivamente essas relações.

Bobbio (2004, p. 33-34) afirmou que os direitos do homem passaram por três fases: os direitos de liberdade, que limitam o poder do Estado reservando-o para o indivíduo ou para grupos particulares, uma esfera de liberdade diante do Estado; em seguida, os direitos políticos, que trazem a liberdade no sentido autônomo, o que faz com que a população esteja sempre participando mais da busca pelos direitos sociais; e em terceiro plano, os chamados direitos sociais, como busca de bem-estar e igualdade através do Estado.

Na relação entre empregador e empregado, tem-se que o empregador possui o poder de direção, o poder disciplinar e o poder regulamentar, sendo estes poderes relativos ao poder hierárquico, muito criticado inclusive, por ser oriundo de relações corporativas de trabalho, possuindo utilidade apenas no sentido de atribuições diversas às pessoas envolvidas naquela relação de trabalho.

Sendo assim, o poder do empregador choca-se com os direitos dos trabalhadores.

Mas em um país cujas relações devem ser guiadas pela liberdade, nota-se que o problema diante do controle pelo empregador em seu empregado é algo complexo de ser solucionado, já que as relações de trabalho não se caracterizam hoje mais como foi a servidão voluntária exemplificada por Etienne de La Boétie:²

Portanto, digamos então que ao homem todas as coisas lhe são como que naturais, nelas se cria e acostuma; mas só ele é ingênuo a isso – a que o chama sua natureza simples e inalterada; assim, a primeira razão da servidão voluntária é o costume – como os mais bravos **courtaus** [...] Eles dizem que sempre foram súditos, que seus pais viveram assim; pensam que são obrigados a suportar o mal, convencem-se com exemplos e ao longo do tempo eles mesmos fundam a posse dos que os tiranizam; mas como em verdade os anos nunca dão o direito de malfazer, aumentam a injúria.

Hoje o que prevalece é a relação de trabalho na qual o empregado não se subordina de modo a sofrer nenhuma humilhação ou constrangimento perante seu empregador ou superior hierárquico, já que o trabalho é referente a um direito social nos moldes da Constituição Federal.

O poder que possui o empregador ou seus prepostos norteia-se pelos limites impostos pela Constituição Federal, não podendo o empregador invadir a esfera de liberdade do seu funcionário, tendo que agir o empregador ou superior hierárquico de acordo com a boa-fé.

² BOÉTIE, Etienne de La. **Discurso da servidão voluntária**. Texto estabelecido por Pierre Leonard. Disponível em <<http://www.lite.fae.unicamp.br/papet/2002/fe190d/texto06.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2010.

A máxima, que por muitas vezes é interpretada erroneamente, de Nicolau Maquiavel (1998, p. 99-103), de onde surge a questão “é melhor ser amado do que temido, ou o contrário”, na qual afirmou que muitas vezes os homens temem mais ofender aqueles que são considerados malvados àqueles que lhe são gentis, também não se aplica hoje nas relações laborais. Sabe-se que tais relações precisam ser permeadas de respeito e colaboração mútuos, não tendo, de fato, que alguma pessoa necessite respeitar seu superior (hierárquico no caso) por ele ser considerado temeroso, e não um chefe solidário e generoso perante seus funcionários.

Ora, as relações de trabalho atuais são compostas por pessoas que ali estão não obrigadas, mas pela necessidade de manutenção de sua vida, não sendo uma escravidão, mas sim sendo uma relação em que todas as partes possuem seus interesses em ali estar.

Uma característica do poder é a consciência de obediência ou não da outra parte. Isso é evidente no fato de que o empregado, apesar de aderir àquele emprego por livre e espontânea vontade, certamente adentra em tal função ciente de que irá receber ordens.

Ordens emanadas de forma não manifestadamente ilegal, caso originem um crime, não geram punição àquele que agiu em estrita obediência à ordem, mas sim ao autor da coação ou da ordem, conforme o artigo 22 do Código Penal (BRASIL, 2009, p. 541). Isso demonstra mais uma vez o quanto um empregado submete-se às ordens de seus superiores, muitas vezes sem questioná-las. No momento em que o empregado está à mercê dos compromissos impostos pelo seu superior, nota-se a vulnerabilidade que o funcionário possui enquanto recebe ordens,

porque muitas vezes não irá contestá-las. Daí, portanto, a importância de que o poder que o seu empregador possui seja utilizado nos limites legais.

3 Os limites na revista do empregado

Primeiramente, cabe ressaltar o que a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2009, p. 8), primordial na referência à intimidade da pessoa, menciona no seu artigo 5º, inciso X: “Art. 5º (...) X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (...)”.

Esta colocação acerca da intimidade da pessoa choca-se com o poder diretivo estabelecido ao empregador, sendo assim alvo de aceitação por alguns estudiosos do tema e críticas de outros. Se a jurisprudência aceita a revista pessoal em funcionários da empresa, a sociedade deve ater-se aos limites a que isto deve ser condicionado.

Uma primeira restrição e também, obviamente, um modo de controle dessas revistas é que sejam realizadas dentro do ambiente da empresa, sendo que, se necessário, em lugares e momentos diferenciados. O ideal é que se busquem meios competentes para isso, que não mais o empregador, que possui seu poder de atuação limitado apenas no âmbito da empresa em questão. (BARROS, 2008, p.583-585).

Isso para que exista um limite neste poder do empregador sobre o empregado, que muitas vezes fica à mercê das ordens deste sem poder nada questionar.

A revista em condições que submetam o empregado à nudez ou a condições constrangedoras é extremamente proibida,

mesmo que, em alguns casos, os empregadores queiram buscar este tipo de revista em fábricas de peças íntimas, por exemplo. São negadas a eles perante os tribunais, e tal condenação chega a elevados valores referentes a dano moral, como foi a decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho da 9ª Região, no Paraná (TRT, 9ª Região, 2009).

Outra maneira de se visualizar a revista pessoal como permitida no ordenamento jurídico do país é como uma forma de segurança para os demais empregados de uma empresa, caso ocorra prejuízo ao patrimônio da mesma, sendo uma medida de cautela perante tantos empregados submetidos ao poder abusivo de muitos empregadores (BARROS, 2008, p. 587-588).

A revista íntima no empregado pode ensejar reparação pelos danos morais (BESSA *apud* SARAIVA, 2008, p. 778): “O dano extrapatrimonial, na área de direitos metaindividuais, decorre da lesão em si a tais interesses, independentemente de afetação paralela de patrimônio ou de higidez psicofísica (...)”.

Afinal, o pensamento particular do empregado é algo à parte do trabalho, sendo qualquer invasão à sua intimidade motivo para que seja acionado o Estado para uma possível ação de reparação de danos morais.

O progresso científico, a tecnologia, a informatização são fatores que atrapalham a intimidade de todos os cidadãos. Isso é evidente também no caso de trabalhadores que, além de submetidos às revistas, são vigiados durante toda a jornada de trabalho, fato que, obviamente, não permite que em nenhum momento de sua jornada laboral estes possuam privacidade.

A questão privacidade *versus* segurança norteia as grandes discussões acerca do

tema, pois é muito difícil fazer uma ponderação. Por exemplo, temor de furtos em detrimento dos direitos laborais.

Se a subordinação é característica básica de um contrato de trabalho, nota-se que esta não pode ser apreciada em superioridade à dignidade da pessoa humana, que é um princípio fundamental do ordenamento jurídico.

4 Considerações finais

O direito dos trabalhadores é um direito social, de segunda geração, interligando-se aos direitos prestacionais sociais do Estado para com os indivíduos.

Hoje, as relações de trabalho são essenciais na vida do cidadão, pois, apesar de a palavra “trabalho” derivar de “torturar com máquina de três pontas”,³ tem-se que a pessoa necessita trabalhar para poder atender suas necessidades básicas, não havendo razão em que se submeta a nenhum abuso de direito para exercer esta grande prioridade em sua vida.

O excesso de poder ou o abuso por parte dos empregadores obsta a efetivação de direitos fundamentais básicos à dignidade da pessoa humana, que caracterizam, no caso, os trabalhadores.

Se a própria sociedade não reivindicar seus direitos diante de tantos choques que a vida em conjunto lhes dá, a própria vida em comunidade melhorará. E isso, obviamente, inclui as relações de trabalho, tão permeadas de abusos como se vê ultimamente.

Devem ser divulgados os meios de acesso à justiça de que os trabalhadores

³ A palavra “trabalho” origina-se do sentido de tortura: *tripaliare* = torturar com *tripalium* = máquina de três pontas.

dispõem, pois muitos empregados de grandes empresas apenas convivem diariamente com alguns abusos, sem poder questionar por nenhum instante. Pois imaginam que se hoje em dia é difícil encontrar espaço no campo de trabalho, já que este se encontra tão exigente, não terão coragem, muitas vezes, de discutir os moldes de atuação segundo os quais uma grande empresa articula com seus empregados, se temem até mesmo ser despedidos se questionarem algo, e precisam daquele salário, mesmo que muitas vezes suas expectativas estejam longe de ser alcançadas.

A sociedade em si deve divulgar os direitos que os cidadãos possuem, sendo que a exposição dos direitos que os empregadores possuem é uma forma para que estes persigam seus direitos.

Quando há abuso de poder por parte dos empregadores, argumentando que tais atitudes são essenciais para o razoável andamento da empresa, há a necessidade de intervenção do Estado para impedir tal abuso e de que, com sua técnica, o juiz determine a indenização necessária a estes trabalhadores cujos direitos foram lesados; que sejam efetivados seus direitos, e sua intimidade respeitada a ponto de que os cidadãos trabalhadores possam seguir adiante com dignidade em seus ofícios.

Referências

- ANAMATRA (vários autores). **Nova competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 2004.
- BOÉTIE, Etienne de La. **Discurso da servidão voluntária**. Texto estabelecido por Pierre-Leonard. Disponível em: <<http://www.lite.fae.unicamp.br/papet/2002/fe190d/texto06.htm>>. Acesso em: 1 ago 2010.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
- BRASIL. Código Penal. Decreto-lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Vade Mecum**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- _____. Constituição da República Federativa do Brasil. **Vade Mecum**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- MAQUIAVEL, Nicolau. **O príncipe**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2003 *apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Método, 2008.