

## Exercício do direito disciplinar do empregador tem limites



**Paulo Sergio João**  
Professor e Advogado

Em matéria de controle do exercício dos poderes disciplinar e diretivo do

empregador, o operador do direito não encontra respostas fáceis e isentas de riscos. Os limites entre disciplina, controle de patrimônio e respeito à dignidade da pessoa humana muitas vezes decorrem de interpretações tomadas em tese e com suposições de violação da honra do trabalhador ou ofensa à dignidade da pessoa humana, expressão que vai se banalizando pelos pleitos em reclamações trabalhistas e, em alguns casos, pelas decisões da Justiça do Trabalho com projeção de sentimento, muitas vezes, distante da realidade da prática trabalhista. Há limites para o empregador no exercício de poderes na direção do contrato de trabalho pelo empregado?

Não se pretende aqui afirmar que não existam abusos de poder e submissão de empregados a condições humilhantes e degradantes em razão do exercício da força contratual e da precariedade de condições econômicas a que se submetem boa parte dos trabalhadores, premidos pela necessidade de emprego e salário.

Um dos pressupostos do cumprimento do contrato de trabalho é a confiança recíproca entre as partes e uma vez ausente prevalece a fragilidade no conteúdo jurídico que pode comprometer a continuidade do contrato de trabalho. Deste modo, o exercício da relação trabalhista é feito de freios e contrapesos de ambos os lados, empregado e empregador, em linha de comprometimento constante onde deveria prevalecer a boa fé contratual. Quando se trata de contrato de emprego, é mais acentuada a boa fé em razão da finalidade social do próprio contrato e seus efeitos para o futuro da sociedade.



Todavia, o dia a dia dos contratos de trabalho revela peculiaridades de comprometimento e confiança que se renovam a cada fim de jornada. Assim, do lado dos empregados, a entrega da força de trabalho com promessa de pagamento pode ser considerada um elemento de confiança inquestionável. Para os empregadores, a confiança depositada na capacidade que o empregado tem de representar a empresa ou de nela contribuir para o resultado do objeto social e que envolve a participação interna no ambiente de trabalho e as relações externas que o empregado pode representar.

Em recente decisão, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em voto da lavra do Ministro Alexandre Agra Belmonte (Processo TST-RR-1144-67.2010.5.03.0028), reformou decisão de primeira e segunda instâncias, para reconhecer a violação da intimidade do empregado submetido a revista com contato físico e que expunha o empregado diante dos demais colegas de trabalho. Diz o acórdão que “o empregado era revistado por seguranças armados que apalpavam todas as partes do seu corpo, chegando próximo às partes íntimas, podendo levantar a blusa e a bainha da calça e, inclusive, apalpar as nádegas para vistoriar o bolso traseiro. Ficou registrado, ainda, que o empregado, enquanto estava sendo revistado, poderia ser visto por outros colegas que ainda estavam sendo submetidos ao processo de seleção para a revista”.

A decisão assevera a colisão direitos do empregador, quanto à preservação do patrimônio, e do empregado, quanto à preservação de sua intimidade física e imagem, porque o trabalhador era apalpado em suas partes íntimas, atingindo assim a dignidade da pessoa humana agravada a ofensa porque sem “indícios ponderáveis de que teria sido lesado o patrimônio da empresa ou decaiu da fidúcia do empregador”. Quanto à preservação da intimidade física é um direito assegurado constitucionalmente e nem mesmo indícios de desvios de conduta justificariam a invasão de privacidade física. Todavia, não nos parece que mero controle patrimonial possa ser caracterizado como presunção de quebra de fidúcia relativamente ao empregado revistado.

Embora a decisão trate de conflito de direitos, efetivamente se trata de uma análise dos limites do cumprimento do contrato de trabalho em que a fidúcia é elemento essencial de sua subsistência.

Todavia, que não se conclua a partir da decisão que qualquer revista implique desconfiança ou indício de que o empregado esteja sendo colocado sob suspeita de ato de improbidade. Há limites para o empregador no exercício de seus poderes, mas a desconfiança na probidade não poderia servir como justificativa para a violação da intimidade do empregado. Se for assim, o contrato de trabalho não se sustenta e a rescisão deve ser imediata.