

O exercício das liberdades públicas na relação de trabalho



Paulo Sergio João
Professor e Advogado

Rivero Savatier, de modo sempre atualizado, afirmou que “no contrato, o

empregado coloca à disposição sua força de trabalho, mas não sua pessoa” (“Les libertés publiques dans l’entreprise. Droit social, 1982, p. 424). Efetivamente o empregado se beneficia de direitos fundamentais como a liberdade de opinião, de convicção política ou religiosa, de expressão, de associação e de liberdade sindical, não discriminação entre tantos. Todavia, a proteção especial relativamente aos direitos individuais e liberdades públicas do empregado conflita com as regras de exercício disciplinar e de autoridade do empregador, reconhecidamente legítimos pelo próprio Direito do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 foi promulgada como garantidora do exercício das liberdades individuais e rompeu com o modelo conservador das relações trabalhistas em que os empregados se submetiam à disciplina rigorosa do ambiente de trabalho cujo objetivo era a produção e a obediência. Foi assim que a constituinte se propôs para construção de um futuro em que as garantias constitucionais estariam asseguradas e que o exercício da cidadania não se restringiria mais à condição exterior ao ambiente de trabalho. De fato ser cidadão e empregado obrigou as empresas à humanização do ambiente de trabalho e de tal forma que entregassem aos trabalhadores a possibilidade de integração com funcionalidade na produção. Trata-se do respeito à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV da CF).

Tais garantias constitucionais foram trazidas no artigo 7º que, pelos incisos, enumera de maneira ampla os direitos individuais dos trabalhadores quando submetidos ao vínculo de emprego ou a ele assemelhado. Tais garantias estão revestidas de caráter de ordem pública e se estendem a toda coletividade de modo irrestrito, observado sempre a condição de assalariado.

Ocorre, entretanto, que a relação de emprego apresenta peculiaridades e certo paradoxo porque, ao mesmo tempo em que assegura o direito universal do exercício das liberdades públicas e as liberdades individuais do empregado, traz restrições ao seu exercício pleno, necessárias para o bom funcionamento da empresa cujos interesses não podem deixar de ser valorizados.

As restrições às liberdades individuais podem resultar de regulamentos de empresa, de disposições que limitam o acesso a determinadas localidades da planta empresarial, impedir o deslocamento de empregados durante a jornada de trabalho, exigir a identificação profissional por razões de segurança, inclusive controle por meio de revistas aos objetos que o empregado carrega consigo. Deste modo, a força de trabalho se confunde com a pessoa e encontra limitações e restrições impostas pelo empregador.

Neste sentido, o sítio do TST publicou em 17/12, notícia de julgamento da 3ª Turma ([RR-800-41.2014.5.05.0012](#)), cujo relator, Ministro Alberto Bresciani, excluiu pagamento de danos morais por considerar que revista era feita de forma moderada pelo empregador e que o estaria autorizado a exercer sobre o empregado o poder fiscalizatório, respeitada sempre a restrição do art. 373-A, que veda o procedimento do "empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias" especialmente em razão da ausência de contato físico".

Ponderou o acórdão que

“Não se firma presunção de que o ato de proceder à revista dos empregados configura desconfiança do empregador quanto à prática de atos ilícitos, mormente se todos os demais empregados eram submetidos ao mesmo procedimento. Não há ilicitude no procedimento de realizar revistas moderadas”.

A fidúcia em que se fundamenta o contrato de trabalho, sob um dever recíproco de boa-fé, não admite comportamentos, insinuações e gestos que possam trazer dúvidas no elemento essencial e imprescindível para a continuidade de vínculo de emprego. Neste sentido, como afirma o acórdão, presunção de abuso não se sustenta para imputação de violação de intimidades, merecendo sempre prova robusta.

Portanto, ser trabalhador e cidadão com pleno exercício das liberdades públicas e individuais, admite, no local de trabalho, a obediência ao poder disciplinar e diretivo do empregador, cujas restrições estão limitadas ao comportamento do empregado no tempo colocado à disposição para a execução do trabalho.

Date Created

20/12/2019