



**FACULDADE BAIANA DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**JAMILY SANTANA LOBO**

**A REVISTA PESSOAL DE EMPREGADOS DECORRENTE DO  
PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR**

**Salvador  
2013**

**JAMILY SANTANA LOBO**

**A REVISTA PESSOAL DE EMPREGADOS DECORRENTE DO  
PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Faculdade Baiana de Direito como requisito parcial  
para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Salvador  
2013

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente ao meu Deus, Senhor da minha vida, que me guia todo o tempo, por ter me dado forças quando eu achava que já não as possuía. Agradeço a minha querida mãe, Nossa Senhora, por todo amor e por sempre interceder por mim junto a seu Filho.

Agradeço a minha mãe, Nilza, por me dar o suporte necessário para concluir este trabalho. Estendo igualmente meu agradecimento ao meu irmão, Junior, por todo apoio durante esta etapa! Agradeço, de forma especial, à Bia, que sempre me cativou com as bonitas demonstrações de amizade! Aos meus amados amigos da vida acadêmica, por todo incentivo! Por fim, a todos aqueles que contribuíram para concretização deste trabalho, muito obrigada!

## RESUMO

Este estudo monográfico tem como foco principal a revista pessoal de empregados decorrente do exercício legítimo do poder fiscalizatório do empregador e sua incidência no ambiente de trabalho, matéria que comporta diversas discussões doutrinárias e jurisprudenciais. A revista pessoal mostra-se como um meio de prevenção ao patrimônio empresarial, respaldada no direito constitucionalmente garantido à propriedade, mas que deve ser exercido considerando certos limites. Entre eles, tem relevo os direitos à personalidade, especialmente os direitos à intimidade e à vida privada do obreiro. Certo é que os empregados não abrem mão dos seus direitos personalíssimos para ingressar no ambiente laboral. Mas eles sofrem algumas restrições por conta das peculiaridades do contrato de emprego, desde que estas se harmonizem com o princípio da dignidade da pessoa humana. A discussão envolve, portanto, o conflito de direitos fundamentais. A pesquisa foi baseada na revisão de literatura, tendo por principais referências de estudo as obras dos professores Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros e Antônio Carlos Paula de Oliveira. A revista pessoal de empregados, decorrente de poder empregatício do empregador é legítima, quando realizada de maneira respeitosa, não expondo o obreiro a situações vexatórias ou humilhantes, observando sempre o princípio da dignidade da pessoa humana.

**Palavras-chave:** Revista pessoal. Direitos fundamentais. Direito à intimidade e à vida privada. Direito à propriedade. Princípio da dignidade da pessoa humana.

## ABSTRACT

The primary focus of this thesis is the search at work as a legitimate exercise of the employers' monitoring power, and its impact in the workplace, which includes several discussions among jurists and in the Courts. Searches at work stand as a means of prevention for company assets, and are validated by the constitutionally guaranteed right to property, but must be exercised within limits. Among them, personality rights are particularly important, especially the rights to privacy. Employees, however, are sure not to give up their personal rights to enter their workplace. Yet, they do suffer a number of restrictions due to the peculiarities of their employment contract, provided that they are in agreement with the principle of human dignity. The discussion, therefore, engages a conflict involving fundamental rights. The research was based on literature reviews, whereby the main references were the works published by professors Maurício Godinho Delgado, Alice Monteiro de Barros and Antônio Carlos Paula de Oliveira. Searches at work arising from the employer's authority are legitimate as long as they are carried out respectfully, never submitting employees to humiliating or embarrassing conditions, and always observing the principle of human dignity.

**Keywords:** Searches at work. Fundamental Rights. Right to privacy and to a private life. Right to property. Principle of human dignity.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>06</b>
<b>2</b>	<b>DA RELAÇÃO DE TRABALHO</b>	<b>09</b>
2.1	BREVE ESCORÇO HISTÓRICO SOBRE A EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO	09
2.2	DA RELAÇÃO DE EMPREGO	12
2.3	DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO	15
<b>2.3.1</b>	<b>Da subordinação</b>	<b>18</b>
2.4	DO PODER EMPREGATÍCIO	22
<b>2.4.1</b>	<b>Vertentes do poder empregatício</b>	<b>23</b>
<b>3</b>	<b>DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS</b>	<b>28</b>
3.1	CONCEITUAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	28
<b>3.1.1</b>	<b>Da dignidade da pessoa humana</b>	<b>31</b>
3.2	A EFICÁCIA PRIVADA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS	34
3.3	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO	36
<b>3.3.1</b>	<b>Proteção à intimidade e à vida privada</b>	<b>37</b>
3.3.1.1	Proteção à intimidade e vida privada e suas implicações no ambiente laboral	40
<b>3.3.2</b>	<b>Proteção à propriedade</b>	<b>42</b>
3.3.2.1	A função social e a propriedade do empregador	45
<b>4</b>	<b>DA REVISTA PESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO</b>	<b>48</b>
4.1	AS REVISTAS PESSOAIS E SUA DISTINÇÃO DAS REVISTAS ÍNTIMAS	48
4.2	DA REVISTA PESSOAL E SUA INCIDÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL	50
<b>4.2.1</b>	<b>Conflitos que envolvem a matéria e suas respectivas soluções</b>	<b>53</b>
<b>4.2.2</b>	<b>Critérios utilizados para a realização da revista pessoal decorrentes do legítimo exercício do poder de fiscalização do empregador</b>	<b>57</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b>	<b>64</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>67</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano é concebido pela sociedade como bem de raro valor, tendo em vista proporcionar os meios de sustento para uma vida social sadia, garantindo aos cidadãos liberdade e dignidade. O trabalho é visto atualmente como fonte de riqueza social para o homem individualmente e para sociedade como um todo, por isso se faz tão importante tratar de temas que lhe envolvam.

Conectado com os princípios fundamentais da República – a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (art. 1º, III e IV, CF) – importa a este estudo monográfico cuidar de uma das mais proeminentes relações do mundo moderno, o trabalho subordinado fruto da relação de emprego. Como contraponto da subordinação, tem-se o poder empregatício do empregador, consequência do direito de propriedade e legitimado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

O poder empregatício, contudo, não é absoluto e encontra seus limites na dignidade da pessoa humana, fundamento que orienta todo o ordenamento jurídico pátrio. Há que se falar que os direitos da personalidade, em decorrência da própria proteção à dignidade humana, também limitam o poder empregatício. É nesse contexto que envolve trabalho subordinado, poder empregatício e suas limitações que surge o objeto desta pesquisa, a prática da revista pessoal de empregados.

O grande foco deste estudo é compreender os contornos da revista pessoal exercida de maneira legítima, como resultado do exercício do poder de fiscalização do empregador. Para tanto, o trabalho foi dividido em três capítulos, além de introdução e conclusão.

O primeiro capítulo voltado ao desenvolvimento deste estudo monográfico cuida da relação de trabalho, da evolução do trabalho humano a partir do decurso do tempo, da relação de emprego *stricto sensu* e suas peculiaridades, como os sujeitos que compõe o liame e os elementos caracterizadores do contrato de emprego, tendo ênfase a subordinação.

No segundo capítulo deu-se espaço ao poder empregatício do empregador e suas vertentes, quais sejam: poder diretivo, poder regulamentar, poder de fiscalização ou controle e poder disciplinar.

O capítulo seguinte versa sobre a temática dos direitos fundamentais. Começa sua abordagem pela conceituação, posteriormente é analisada a dignidade da pessoa humana, exaltando sua condição de fundamento do Estado Democrático de Direito em que se constitui o Brasil e da observância dos seus mandamentos nas relações, inclusive, privadas, onde se encaixa a relação de emprego.

Ainda neste capítulo são analisados os princípios constitucionais voltados à revista pessoal de empregados, quais sejam: o direito à intimidade e vida privada, fruto dos direitos da personalidade, e sua aplicação no direito laboral e ainda o direito à propriedade. Protegido pela Constituição Federal, o direito de propriedade com o passar do tempo, deixou de servir apenas aos interesses do proprietário, devendo atender também ao social. Por isso, trata-se neste capítulo do direito à propriedade e o cumprimento de sua função social, bem como do direito à propriedade do empregador e a manutenção do ente empresarial.

Estabelecidos os direitos fundamentais, passar-se-á a problemática da revista pessoal efetivamente. Neste capítulo é abordada a revista pessoal de empregados e sua incidência no ambiente laboral, distinguindo-as das revistas íntimas, vedadas pelo ordenamento nacional. Também são abordados os conflitos que giram em torno do choque de direitos fundamentais (direito à intimidade e vida privada do empregado e direito à propriedade do empregador), observando a técnica de ponderação de interesses para se alcançar a máxima efetivação dos direitos em choque, preservando a convivência harmoniosa dos princípios em todo o sistema jurídico.

Neste capítulo, visando a ampla proteção da dignidade da pessoa humana, também se estuda alguns parâmetros que devem ser observados para a realização da revista pessoal com lisura e respeito aos trabalhadores, afinal, se está diante de direitos fundamentais inerentes aos seres humanos.

Cumprir assinalar, por fim, que o presente trabalho não pretende esgotar a análise do tema, de modo que se trata de assunto que ainda desperta grandes controvérsias



jurisprudenciais e doutrinárias. O intuito deste estudo monográfico é contribuir para a reflexão ordenada acerca do tema.

## 2 DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Propõe-se neste capítulo a analisar brevemente a evolução do trabalho humano e a relação de trabalho nos dias atuais, mais especificamente a relação de emprego e seus elementos. Entre eles, dar-se-á mais ênfase à subordinação, por conta da sua elevada importância para o presente trabalho.

Terá lugar neste capítulo, ainda, o poder empregatício e suas espécies, objetivando dar consistência ao estudo das revistas pessoais no ambiente laboral, como exercício legítimo do poder diretivo conferido ao empregador pela Consolidação das Leis do Trabalho.

### 2.1 BREVE ESCORÇO HISTÓRICO SOBRE A EVOLUÇÃO DO TRABALHO HUMANO

O trabalho humano é visto pela sociedade como bem de valor inestimável, haja vista possibilitar os meios de sustento para uma vida social sadia, garantindo aos cidadãos dignidade e liberdade. Trata-se de fonte de crescimento e riqueza social para o homem individualmente e para sociedade como um todo. Contudo, nem sempre foi assim. O trabalho passou por uma evolução desde a Idade Antiga até os tempos de hoje, em que possui este status dignificador da espécie humana.

Na Idade Antiga, o trabalho era executado fundamentalmente pelos escravos, o que dificultava seriamente a configuração da relação de trabalho, entendida nos dias de hoje. Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito possuidor de direitos, motivo pelo qual se torna impraticável falar de Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho, núcleo de nossa disciplina, pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela (BARROS, 2009a).

Não havia o preenchimento dos dois pólos da relação de trabalho, quais sejam: empregado e empregador, já que os escravos eram tratados como coisas e estavam sob o domínio do seu senhor.

Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar (2009, p. 11) ensina que “[...] o escravo sempre foi tido como coisa, mercadoria.”

Na Idade Média, marcada pelo feudalismo, há uma queda do trabalho escravo e a ideia envolta no labor começa a tomar outro rumo. Não que se possa falar em liberdade de trabalho neste tempo, contudo, o período feudal já era caracterizado pela atividade agrária realizada nos feudos por homens livres ou escravos que recuperaram a liberdade.

Robustece esse entendimento, Alice Monteiro de Barros (2009a, p. 47):

No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos. Não obstante, a situação do servo, pelo menos no Baixo Império, era muito próxima a dos escravos. Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primaenocit*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse.

Os servos tinham sua condição humana reconhecida, o que não se via com os escravos, que eram tratados como mercadorias. Entretanto, mesmo tendo admitida sua condição humana, tinham pesadas cargas de trabalho e ainda podiam ser maltratados pelos seus senhores.

Com o passar do tempo e do surgimento das Cruzadas, pestes e invasões, os feudos começaram a ter menos força e nota-se, neste período, um exôdo dos colonos para as cidades. Os antigos servos começaram a buscar trabalho e a se unir a artesãos. É nesse momento que surgem as corporações de ofício<sup>1</sup> (CASSAR, 2009).

Nota-se, desta maneira, que as novas necessidades impulsionaram os colonos a deixarem os feudos e ir atrás de trabalho nas cidades, o que gerou uma alteração na sociedade da época e na própria história, já que através desse impulso eles passaram a se organizar por meio de suas aptidões para produzir mercadorias, evidenciando a comercialização na época.

---

<sup>1</sup> Ensina Vólia Bomfim Cassar (2009, p. 12): “Surgiram no século XII as corporações de ofício, que se caracterizavam em típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres. Desfrutavam de verdadeiro monopólio, pois nenhum outro trabalhador ou corporação poderia explorar a mesma atividade naquele local. Inicialmente composta de mestres e aprendizes.”

As corporações de ofício, segundo Vólia Bomfim Cassar (2009), possuíam três categorias: mestres, companheiros e aprendizes<sup>2</sup>. Pode-se dizer que havia uma dependência entre os aprendizes e companheiros ao mestre, o que, com o tempo, passou a gerar conflitos entre eles.

Em razão desses conflitos, provocados pelos abusos dos mestres nas corporações e da própria exigência socioeconômica que surgiu naquele momento, a sociedade artesanal começou a dar espaço ao capitalismo mercantil. Mais tarde, com a lei Châtelier, extinguiu-se inteiramente as corporações de ofício<sup>3</sup> (BARROS, 2009a).

O surgimento do capitalismo mercantil trouxe consigo diversas implicações para o surgimento do Direito do Trabalho, entre elas cabe falar da Revolução Industrial, que ocorreu no século XVIII e iniciou-se na Inglaterra, um marco para os primeiros passos da regulamentação do direito laboral. Foi a Revolução Industrial que deu origem a classe operária, transformando grandiosamente as relações sociais da época. Ensinam Cláudio Vicentino e Gianpaolo Dorigo (2005, p. 291), “Da Idade Média até a explosão da Revolução Industrial, os trabalhadores-artesãos independentes foram perdendo sua função e até desapareceram, dando lugar aos operários do século XIX.”

Os operários, em razão da grande industrialização da época, utilizavam-se da sua força de trabalho e recebiam em troca salários. Todavia, tratava-se de salários baixíssimos. Além do mais, eram submetidos a péssimas condições laborais, inclusive as mulheres e crianças.

Cláudio Vicentino e Gianpaolo Dorigo (2005, p. 291) acrescentam:

Submetidos a remuneração, condições de trabalho e de vida subumanas, em oposição ao enriquecimento e pujança dos proprietários, os trabalhadores do início da Revolução Industrial associaram-se em organizações trabalhistas, como as *trade unions*

---

<sup>2</sup> Leciona Alice Monteiro de Barros (2009, p. 48): “Os aprendizes celebravam contrato de aprendizagem que durava de dois a doze anos, dependendo da complexidade do ofício. Durante esse período, o mestre possuía o direito de custódia, alojando e alimentando os aprendizes, além do dever de ensinar-lhes o ofício, concedendo-lhes tratamento adequado. Terminando o aprendizado, os aprendizes tornavam-se companheiros e exerciam as suas atividades nos locais públicos.”

<sup>3</sup> Vale citar Leo Huberman (2008, p. 99): “Produzir mercadorias para um mercado pequeno e estável, onde o produtor fabrica o artigo para o freguês que vem ao seu local de trabalho e lhe faz uma encomenda, é uma coisa. Mas produzir para um mercado que ultrapassou os limites de uma cidade, adquirindo alcance nacional ou mais, é outra coisa inteiramente diferente. A estrutura das corporações destinava-se ao mercado local; quando este se tornou nacional e internacional, a corporação deixou de ter utilidade.”

(=sindicatos), fomentando ideias e teorias preocupadas com o quadro social da nova ordem industrial.

O Estado agia passivamente diante das ominosas condições em que viviam os operários, contudo, mesmo diante desta indiferença, os trabalhadores começaram a se organizar e se revoltaram contra o sistema de trabalho da época, é o que nota-se do exposto acima. Foi a partir daí que o Estado percebeu a urgência para criação de um ordenamento capaz de regular as condições de trabalho.

No século XIX, na Europa, nasceu o direito laboral, num mundo marcado pelo abismo de desigualdade econômica e social, fenômeno que fez necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes (BARROS, 2009a).

Desde então, o Direito do Trabalho passou a evoluir e continua em constante crescimento, com fins de proteção ao trabalho livre, marcado pelo vínculo empregatício e pela dignidade da pessoa humana. Pode-se dizer com tranquilidade, que atualmente o trabalho é fonte de riqueza social e indicador da dignidade do homem, por meio do qual ele não só pode, mas deve buscar seu próprio sustento (NUNES, 2011).

A evolução da sociedade trouxe uma nova visão de trabalho, como se pode observar, já que hoje o exercício laboral é um meio de orgulho para o homem, tão diferentemente do que já foi um dia, como, por exemplo, na Idade Antiga, em que aqueles que trabalhavam eram considerados seres inferiores.

## 2.2 DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O trabalho traz consigo vínculos que se estabelecem entre as pessoas para obtenção de necessidades diversas, podendo ser jurídicos ou não, a depender de pertecerem a uma dada estrutura de normas. Os vínculos que ligam empregadores a empregados são, por sua vez, elos jurídicos pertencentes a uma estrutura normativa, ou seja, trata-se de uma relação jurídica.

Leciona Luciano Martinez (2011, p. 115):

A coexistência social estabelece, inevitavelmente, a criação de vínculos entre os sujeitos conviventes. Esses vínculos visam à

satisfação de necessidades diversas, não necessariamente jurídicas. Quando, entretanto, uma específica relação social está inserida numa estrutura normativa, diz-se existente uma relação jurídica.

A relação jurídica, englobando os sujeitos, o objeto e o negócio jurídico vinculante das partes, é categoria básica do Direito. É o eixo em torno do qual giram os princípios, institutos e regras que caracterizam o universo jurídico. A relação jurídica estabelecida no seio do Direito do Trabalho é a relação jurídica de trabalho, mais especificamente, a relação de emprego (DELGADO, 2009).

Salienta-se que mesmo a relação de emprego tendo maior destaque, o Direito do Trabalho não se ocupa apenas com esta, mas das relações de trabalho como um todo. Por este motivo e para os fins desejados no presente estudo monográfico, é importante diferenciar relação de trabalho da relação de emprego.

Nesse sentido, leciona Maurício Godinho Delgado (2009, p. 265):

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

A relação de trabalho abrange todo tipo de atividade que envolva labor humano, seja ele trabalho avulso, eventual, relação de emprego ou qualquer outro que assim enquadre-se pela força de trabalho do homem. A relação de emprego, por sua vez, é, sem dúvidas, a mais importante das relações laborais<sup>4</sup>, afinal trata do trabalho subordinado do empregado para com o empregador (MARTINS, 2009).

A relação de emprego é o mais relevante desdobramento da relação de trabalho. Assim o é por se tratar do elo jurídico mais comum no direito laboral, de modo a reger a conexão entre empregados e empregadores e em nome da sua importância

---

<sup>4</sup> Nesse mesmo sentido posiciona-se Maurício Godinho Delgado (2009, p. 266): “A relação de emprego tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico social, na modalidade mais relevante de pactuação de prestação de trabalho existente nos últimos duzentos anos, desde a instauração do sistema econômico contemporâneo, o capitalismo. Essa relevância socioeconômica e a singularidade de sua dinâmica jurídica conduziram a que se estruturasse em torno da relação de emprego um dos segmentos mais significativos do universo jurídico atual – o Direito do Trabalho.”

socioeconômica. Em razão disso, na relação de emprego repousa-se o objeto de estudo desta monografia: a revista pessoal de empregados, que só pode acontecer quando concentrada no binômio empregado/empregador.

Necessário se faz, então, introduzir as definições dos sujeitos da relação de emprego. A Consolidação das Leis do Trabalho traz o conceito legal de patrão e obreiro, nos seus arts. 2º e 3º, respectivamente (BRASIL, 1943):

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração da outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinção relativas a espécie de emprego e a condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Empregador define-se, portanto, como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que admite uma pessoa física e a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação (DELGADO, 2009).

Nesse sentido, ensina Luciano Martinez (2011, p. 183):

No contexto do contrato de emprego, o empregador aparece como sujeito concedente da oportunidade de trabalho. Ele pode materializar a forma de pessoa física, de pessoa jurídica (entes políticos, associações, sociedades, fundações, organizações religiosas, partidos políticos) ou até de ente despersonalizado, excepcionalmente autorizado a contratar (condomínios, massa falida, espólio, família etc.). Em qualquer circunstância, porém, o empregador assumirá os riscos da atividade desenvolvida e orientará o modo de execução das tarefas que será destinatário. Como contrapartida, pela execução dessas tarefas, o empregador oferecerá

uma retribuição pecuniária intitulada salário, aqui identificado em sentido amplo.

No que tange ao empregado, a Consolidação das Leis do Trabalho oferece um conceito incompleto no art. 3º. É fundamental para ver inteira a definição do obreiro conjugar o referido artigo ao art. 2º da CLT, a fim de aclarar a indispensabilidade da prestação pessoal dos serviços.

É o que faz com maestria o professor Maurício Godinho Delgado (2009), quando define empregado como aquela pessoa natural que contrata, de forma tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços ao empregador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Robustece esse entendimento, Luciano Martinez (2011, p. 153):

No contexto do contrato de emprego, o empregado aparece como sujeito prestador do trabalho, vale dizer, aquele que pessoalmente, sem auxílio de terceiros, despende, em caráter não eventual e sob direção alheia, sua energia laboral em troca de salário; aquele que, por não exercer atividade por conta própria, não assume riscos da atividade na qual está incurso. Assim, diante desse conjunto de caracteres – pessoalidade, não eventualidade, não assunção dos riscos, subordinação e onerosidade – “considera-se empregado toda pessoa que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (art. 3º da CLT).

Por conta da grande importância do contrato de emprego no Direito do Trabalho e para este estudo, especialmente, e depois de ver definidos os sujeitos da relação de emprego, cumpre tratar dos elementos do contrato supracitado, o que será feito adiante em tópico apartado.

### 2.3 DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Analisar-se-á brevemente neste tópico os elementos da relação de emprego, entretanto, se fará um estudo mais aprofundado da subordinação, elemento essencial para o trabalho em tela.

Os arts. 2º e 3º da CLT trazem, além do conceito de empregado e empregador, os requisitos necessários à configuração da relação de emprego<sup>5</sup>, são eles:

---

<sup>5</sup> Leciona Vólia Bomfim Cassar (2009, p. 199): “No Brasil, a primeira lei a tratar dos requisitos da relação de emprego surgiu em 1830. Mais tarde, o Código Civil de 1916 concebeu a prestação de serviços com grande amplitude, compreendendo uma variedade de prestações de serviços humanos.



personalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade (CASSAR, 2009).

Segue jurisprudência nesse sentido (BRASIL, 2012a):

**RELAÇÃO DE EMPREGO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** O vínculo empregatício encontra-se regulamentado pelo artigo 3º da CLT, nos termos do qual o trabalhador terá sua prestação laboral sujeita à fiscalização e ao controle do tomador dos serviços, que se afigura como empregador. Este tem o poder de dirigir os trabalhos segundo sua conveniência, mediante uma jornada diária pré-determinada, não restando ao trabalhador, em regra, liberdade para autoadministrar-se nesse aspecto. Deverão estar presentes, também, as figuras da onerosidade, a fim de que não se configure o trabalho voluntário a personalidade, que inviabiliza ao empregado fazer-se substituir por outra pessoa, e a execução de trabalhos contínuos ligados à atividade econômica do empregador, sob a ótica da não eventualidade. Bem assim, a prestação dos serviços ficará a cargo de pessoa física, segundo o que dispõe o art. 2º do texto celetizado, já que a pessoa jurídica não trabalha, mas exerce atividade econômica. A norma registrada neste comando legal define como empregador a empresa individual ou coletiva que contrata e assalaria o trabalhador, para a consecução das atividades objetivadas pelo empreendimento, e assume os riscos econômicos daí advindos. Portanto, a caracterização da figura do empregado assume um conjunto de elementos interligados, aos quais se acrescem as características do empregador, por contraposto, sendo certo que a ausência de qualquer deles desvirtua o instituto, apontando outro tipo de relação, que não a empregatícia. No caso concreto, os serviços prestados pelo obreiro como motorista de veículo publicitário mais se aproximam da relação autônoma do que da empregatícia, razão pela qual não há que se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes litigantes.

A personalidade, juntamente com os demais elementos, caracteriza a relação de emprego. Consiste na exigência de que o empregado realize pessoalmente suas atividades, não podendo ser substituído sem a anuência do empregador. É o que ensina Alice Monteiro de Barros (2009a, p. 264): “O pressuposto da personalidade exige que o empregado execute suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador.”

Ratifica esse entendimento, Luciano Martinez (2011, p. 116):

A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por conta dessas características é que o empregador espera ver o empregado e não

---

A relação de emprego se assemelha à prestação de serviço, pois o que é contratado é o serviço e não o produto final, mas dela se distingue pelos seus requisitos, hoje descritos nos arts. 2º e 3º da CLT.”

outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado. No conceito de pessoalidade existe, portanto, a ideia de intransferibilidade, ou seja, somente uma específica pessoa física, e nenhuma outra em seu lugar, pode prestar o serviço ajustado. Assim, toda vez que se verificar que, contratualmente, um trabalhador pode ser substituído por outro no exercício de suas atividades, não estará ali presente um contrato de emprego, mas sim ajuste contratual diverso.

Em razão da atividade exigir a pessoalidade, apenas a pessoa física pode estar no pólo que corresponde ao empregado nesta relação jurídica. Isto se aplica, entretanto, apenas ao obreiro, não ao empregador. Como informa o professor Maurício Godinho Delgado (2009, p. 270):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

A onerosidade impõe que o empregador deve remunerar o empregado pela atividade prestada. Diante da força de trabalho despendida pelo empregado deve haver uma contraprestação por parte do empregador através da remuneração, trata-se do conjunto salarial.

Nesse sentido, vale citar Maurício Godinho Delgado (2009, p. 277):

Ao valor econômico da força de trabalho colocado à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.

Também caracteriza a relação de emprego, juntamente com os dois elementos supracitados, a não eventualidade. O trabalho eventual é aquele que não tem previsão de se repetir, é aquele que pode acontecer ou não. Assim, aquele que presta serviços em caráter esporádico não é empregado. É, em verdade, trabalhador eventual (MARTINEZ, 2011).

A eventualidade não caracteriza a relação de emprego. Contudo, o trabalho que se concretiza de maneira não contínua não é necessariamente eventual. É de saber que para ser não-eventual basta que empregado e empregador saibam que determinada atividade irá se repetir, mesmo que a atividade não se repita de maneira continuada.

Ou seja, ainda que descontínuo, o serviço prestado pelo obreiro poderá ser de natureza não-eventual. Sendo para isso apenas necessário ao desenvolvimento da atividade normal do empregador (BARROS, 2009a).

Vale citar nesse sentido, os exemplos fornecidos por Luciano Martinez (2011, p. 117-188):

A eventualidade baseia-se numa ideia de imprevisibilidade de repetição. Assim, se alguém contrata um lavador de carros quando estaciona nas proximidades da praia e, depois de completado o serviço, não há qualquer previsão acerca de sua repetição, pode-se dizer que esse trabalhador revelou-se como eventual. Atente-se, porém, para o fato de que a realização dos serviços em alguns dias (predeterminados) da semana não indica a existência de eventualidade. Assevera-se isso porque, nessa situação, tanto o tomador quanto o prestador de serviços sabem que a atividade laboral se repetirá, revelando-se, portanto, não eventual. Um bom exemplo é o caso dos professores de religião de algumas escolas. Conquanto tenham de dar uma ou duas aulas semanais, são tão professores quanto os demais que se ocupam da docência em caráter integral.

Outro elemento que caracteriza a relação de emprego é a alteridade. Em outras palavras, o empregado não assume os riscos do negócio, que cabem exclusivamente ao empregador. Corrobora com esse entendimento Luciano Martinez (2011, p. 117): “Sendo o emprego um trabalho prestado por conta alheia, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago.”

Entende-se, com base na citação acima, que o empregado está alheio às dificuldades que eventualmente possam recair sobre o empregador, ou seja, para ele – empregado – não há assunção de riscos.

Tendo vencido quase todos os elementos do contrato de emprego, cabe agora tratar do último deles, a subordinação.

### **2.3.1 Da subordinação**

A subordinação como elemento do contrato de emprego é essencial para este estudo monográfico, em razão de se pretender analisar a incidência da revista

pessoal de empregados no ambiente laboral como exercício legítimo do poder diretivo do empregador.

A revista pessoal traz consigo questões conflituosas relacionadas aos direitos fundamentais. Para melhor se discutir acerca do tema, é imprescindível que se esclareça a subordinação, que está para o empregado, assim como o poder de direção, que será visto posteriormente, está para o empregador. São duas faces da mesma moeda, a subordinação e o poder de direção.

Alice Monteiro de Barros (2009a, p. 210), citando Paul Colin, define a subordinação como “[...] um estado de dependência real criado pelo direito de o empregador comandar, dar ordens [...]” aos empregados.

Ainda segundo entendimento de Alice Monteiro de Barros (2009a), a origem etimológica do termo subordinação é *sub-ordinare*, que impõe a ideia de obediência ou dependência a uma determinada hierarquia. O termo genérico “dependência” ou “subordinação” é utilizado pela doutrina desde o século XIX, como padrão que distingue o contrato de trabalho dos que lhe são afins.

É o que se pode notar do art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943).

Essa dependência citada no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, atualmente, é vista como subordinação jurídica. É oportuno, todavia, citar a classificação doutrinária acerca do termo dependência, que pode ser técnica, econômica, social e jurídica (BARROS, 2009a).

A subordinação técnica é aquela que determina que o empregador deve comandar tecnicamente o empregado. Essa identificação, entretanto, é inadequada, já que é perfeitamente possível que o empregador contrate especialistas nos serviços para orientar o obreiro, sem que se desvirtue a subordinação (BARROS, 2009a).

O critério de dependência econômica parte de outro vértice. Impõe que o empregado necessita do salário para sobreviver e, em razão disso, estaria configurada a dependência. Embora a regra seja, de fato, o trabalhador necessitar do salário para sobreviver, é possível que ele esteja na relação de emprego e possua outras fontes para se manter, descaracterizando o critério da dependência econômica.

É o que informa Alice Monteiro de Barros (2009a, p. 267):

O critério da dependência econômica é originário da doutrina alemã e parte da circunstância de que o empregado necessita do trabalho e do correspondente salário para sobreviver, em face da sua condição de hipossuficiente no plano econômico. Embora, o empregado dependa, em geral, do salário para sobreviver, o critério é falho, porque se baseia em um elemento extrajurídico. Poderá ocorrer de o empregado possuir capacidade econômico-financeira e não necessitar de seu contrato de trabalho para sobreviver.

A subordinação social, por sua vez, determina que o empregado, por necessitar do salário, deve obedecer as ordens do patrão, mesmo sem assumir os riscos do negócio. Ou seja, é uma soma dos critérios de subordinação técnica mais o critério da dependência econômica. Mas que também se configura inadequado por analisar, ao fim das contas, apenas o aspecto social da questão.

E nesse mesmo sentido, ainda leciona Alice Monteiro de Barros (2009a, p. 267):

Os adeptos dessa terminologia justificam-na com base no fato de que o empregado, para viver, depende do trabalho que lhe dá o empregador, sem assumir o risco da atividade econômica, mas obedecendo a ordem do patrão.

Por fim, depois de explicados os critérios de dependência, resta tratar da subordinação jurídica, preceito adotado no ordenamento pátrio. A doutrina já pacificou entendimento no sentido de que o termo dependência, adotado no art. 3º da CLT, corresponde à subordinação jurídica (NUNES, 2011).

A subordinação jurídica corresponde a uma situação pela qual, em razão do contrato de emprego, o empregador pode dar ordens ao empregado para execução de suas tarefas e para o pleno funcionamento da atividade empresarial.

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante nem é necessária a vigilância contínua dos trabalhos efetuados. O essencial é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Na realidade, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens (BARROS, 2009a).

A subordinação é, para o empregado, o meio pelo qual o empregador pode atuar sobre a execução de suas tarefas, visando o bom funcionamento da atividade

empresarial. Ela divide-se em subordinação objetiva e subjetiva. A subordinação subjetiva, segundo Alice Monteiro de Barros (2009a, p. 269), é:

Encarada sob o prisma subjetivo, a subordinação apresenta três aspectos: pessoal, técnico e econômico. Quando o empregador está sujeito a controle de horário e acata ordens recebidas, ele subordina-se pessoalmente ao empregador; quando atende às regras de execução, aflora a subordinação técnica; e quando seu orçamento familiar e seu patrimônio são constituídos basicamente do salário que recebe do empregador, fica patente a subordinação econômica.

No critério subjetivo, o empregador está na direção e fiscalização do negócio, enquanto ao empregado cabe a obediência às suas ordens. Mas esse entendimento não é unânime. Muitos autores<sup>6</sup> pensam que se trata de um método ultrapassado. É o caso, por exemplo, de Maurício Godinho Delgado (2009, p. 281), que defende ser “[...] incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, aquela que compreende a subordinação atuante sobre a pessoa do trabalhador.”

Para que fique mais claro, é preciso antes de tecer os devidos comentários, explicar o método objetivo. O critério objetivo da subordinação determina que o obreiro seja visto como elemento integrante da atividade empresarial, por meio de um vínculo estabelecido contratualmente, mediante o qual o empregado aceita as determinações feitas pelo empregador para a execução do seu trabalho (BARROS, 2009a).

Este critério vê o empregado como elemento que integra a atividade, contudo, alguns doutrinadores não vêem o critério objetivo com solidez suficiente para estabelecer o contrato de emprego. Para aqueles que pensam segundo este sentido, não somente o empregado se insere na atividade empresarial, mas também os colaboradores. Deste modo, o método objetivo não seria completo o bastante para caracterizar o contrato de emprego (BARROS, 2009a).

A natureza jurídica da subordinação, segundo orientação doutrinária, é de situação jurídica, como informa Maurício Godinho Delgado (2009, p. 281), citando Amauri Mascaro Nascimento:

---

<sup>6</sup> Leciona Alice Monteiro de Barros (2009, 210-211): “Alguns autores, já há muitos anos, entendem insuficiente o tradicional critério subjetivista, que considera a subordinação sob o prisma da direção e da fiscalização pelo empregador, e do conseqüente dever de obediência pelo empregado. Sustentam esses autores que a subordinação deve gravitar em torno da atividade e exercitar-se pela integração do empregado na organização empresarial. Nesse contexto, a relação de trabalho, caracterizada pela subordinação, é uma relação intersubjetiva (por isso, não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva.”

A subordinação consiste no pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na *situação jurídica* derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

A subordinação é, portanto, o último dos elementos que caracteriza o contrato de emprego. Esse ponto tem maior proeminência para o estudo monográfico em razão de a revista pessoal de empregados situar-se também neste contexto.

Em razão da subordinação, que faz do empregado, trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador, a revista pessoal torna-se, alinhada a outros fatores, um exercício legítimo do empregador. Não se quer dizer com isso, todavia, que o funcionário está num estado de submissão ao empregador. Trata-se de um elemento caracterizador do contrato de emprego por meio do qual o obreiro segue as ordens do patrão por conta do vínculo empregatício estabelecido entre eles, para o pleno funcionamento da atividade empresarial.

## 2.4 DO PODER EMPREGATÍCIO

A subordinação e o poder empregatício são duas faces da mesma moeda, como dito em capítulo anterior. O empregado é subordinado e em razão desta, o patrão possui determinadas prerrogativas sobre a execução do seu trabalho, visando o efetivo cumprimento da prestação de serviços acordada.

Esse conjunto de prerrogativas, em regra, se coloca a favor do empregador, fazendo com que o empregado assuma uma postura positiva com relação as ordens lícitas emanadas daquele. Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 711), o poder que incumbe ao patrão - o qual o renomado doutrinador chama de poder de direção - é “[...] a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.”

O poder empregatício, expressão adotada nesse trabalho, segundo a orientação de Maurício Godinho Delgado (2009), é um dos mais importantes efeitos que decorrem do contrato de trabalho.

No contexto empregatício manifesta-se uma das dimensões mais importantes do fenômeno do poder no mundo contemporâneo. De fato, a relação de emprego

configura-se como a mais relevante do sistema econômico ocidental, daí pode-se perceber a importância do estudo do poder empregatício na sociedade atual (DELGADO, 2009).

Este poder, contudo, não encontra no direito brasileiro norma expressa que lhe discipline. O seu tratamento é realizado por meio de normas implícitas. É o caso dos arts. 2º e 3º da CLT, que determinam que é o empregador quem dirige as atividades da empresa, bem como dos artigos que tratam do *jus variandi*, quais sejam os arts. 468, §ÚNICO e 469 da CLT (NUNES, 2011).

A expressão poder empregatício, embora abranja os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, não é amplamente adotada pela doutrina. Costuma-se tratar de cada um desses poderes isoladamente ou utilizar a expressão “poder hierárquico” para englobar todas as suas vertentes. Contudo, a expressão “hierárquico” guarda consigo uma ideia retrógrada e incompatível com a sociedade atual. Nesse sentido, ensina Maurício Godinho Delgado (2009, p. 590-591):

Hierárquico seria o poder deferido ao empregador no âmbito da relação de emprego consistente em um conjunto de atribuições com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. O poder hierárquico abrangeria todas as demais dimensões do fenômeno do poder no contexto empresarial interno (assim como a novel expressão poder empregatício). Embora essa larga abrangência possa conferir à velha denominação um lado funcional (isto é, prático), ela não esconde a face autoritária e retrógrada – portanto, equívoca – inerente à ideia de hierárquico.

Resta claro, portanto, que poder empregatício é a forma que o empregador utiliza para determinar como serão desenvolvidas as atividades prestadas no exercício do contrato de emprego e abrange os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Além disso, é similar a ideia de poder hierárquico, exceto por trazer consigo uma nomenclatura que se compatibiliza melhor com a sociedade atual.

Tratar-se-á a partir de então das vertentes do poder empregatício.

#### **2.4.1 Vertentes do poder empregatício**

O poder empregatício, como dito em tópico anterior, é o conjunto de prerrogativas que o empregador possui. Agora é tempo de tratar dessas faculdades, que se



dividem nas vertentes do poder empregatício, quais sejam: poder diretivo, poder regulamentar, poder de fiscalização ou controle e poder disciplinar.

O poder diretivo, segundo a precisa lição de Maurício Godinho Delgado (2009, p. 592), é “[...] o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresarial interno, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa.”

Desta maneira, resta claro, que o empregador tem pleno direito de organizar segundo sua vontade o seu negócio, fornecendo, inclusive, ordens específicas, necessárias ao bom funcionamento da atividade. Assim o é, especialmente, em razão de o empregador assumir todos os riscos inerentes à atividade empresarial. Se os riscos lhe cabem, também lhe pertence o direito de estruturar a atividade comercial.

Leciona Sérgio Pinto Martins (2009, p. 198), que adota para caracterizar esse fenômeno a nomenclatura poder de organização<sup>7</sup>:

O empregador tem todo direito de organizar seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade. Estabelecerá o empregador qual a atividade que será desenvolvida: agrícola, industrial, de serviços, etc. A estrutura jurídica também será determinada pelo empregador, que estabelecerá ser melhor o desenvolvimento de suas atividades mediante sociedade limitada, por ações, etc. O empregador determinará o número de funcionários de que precisa, os cargos, funções, local e horário de trabalho, etc.

Ainda nesse sentido, as lições de Luciano Martinez (2011, p. 188):

O poder de organização é uma variável do poder diretivo que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, a expedição de comandos que orientem o modo como os serviços devem ser realizados. Esses comandos podem ser positivos ou negativos, gerais ou específicos, diretos ou delegados, verbais ou escritos. Quando reduzidos a termo, os atos patronais podem ser materializados em ordens de serviço, circulares, avisos, portarias, memorandos, instruções ou comunicados.

Logo, o poder diretivo confere ao empregador o direito de organizar, de estruturar a atividade que será desenvolvida sob seu comando.

---

<sup>7</sup> Ainda nesse sentido, acrescenta-se o posicionamento do professor Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 711), que também utiliza-se da nomenclatura poder de organização: “O poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores de produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores.”

O poder regulamentar traz consigo uma peculiaridade, já que grande parte dos doutrinadores não o vêem como um poder autônomo, mas sim como desdobramento do poder de direção. Configura-se num conjunto de prerrogativas voltadas à fixação de normas, sejam verbais ou escritas, a serem seguidas no ambiente de trabalho (GODINHO, 2009).

O que ocorre é que para a realização da organização da empresa é necessário estabelecer normas, regras. É preciso que haja regulamentação e é em razão disso que muitos autores vêem o poder regulamentar como extensão do poder diretivo, afinal, sem a exposição dessas normas gerais o empregador não poderia determinar as diretrizes organizacionais do empreendimento<sup>8</sup>. A atividade regulamentar funciona como meio de concretização do poder diretivo, para possibilitar o alcance das metas impostas no âmbito do estabelecimento e da empresa (GODINHO, 2009).

Em razão de seguir este viés, muitos autores vêem o poder do empregador dividido em três vertentes apenas, quais sejam: o poder de organização, poder de fiscalização ou controle e poder disciplinar. Excluindo, portanto, da ideia de poder autônomo o poder regulamentar.

O poder disciplinar consiste, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 712), no “[...] direito do empregador de exercer sua autoridade sobre o trabalho do outro, de dirigir a sua atividade, de dar-lhes ordens de serviço e de impor sanções disciplinares.”

Informa Luciano Martinez (2011, p. 190):

O poder disciplinar é a terceira variável do poder diretivo que permite ao empregador, de modo pessoal e intransferível, dentro dos limites da lei, apenar o empregado transgressor de suas ordens, de seus comandos (ou das ordens e comandos emitidos por terceiros legitimados pelo empregador). Não se pode esquecer que o poder disciplinar, como *ultima ratio* do poder diretivo, é igualmente institucionalizado. A sanção aplicada ao empregado é a resultante da infração a condutas relacionadas ao contrato de emprego.

Com base neste poder o empregador pode impor sanções ao empregado que transgrida suas ordens, é o que ocorre, por exemplo, com as advertências e suspensões. No Brasil, o poder disciplinar estará sempre sujeito à forma legal e se

---

<sup>8</sup> Nesse sentido vale citar Amauri Mascaro Nascimento (2012, p. 712): “Sendo detentor do poder de organização, cabe ao empregador determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são expedidas por meio de contrato verbal, individual ou geral ou por meio de comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias etc.”

manifestará através da forma estatutária ou convencional. Será estatutária se for prevista no regulamento interno da empresa e convencional, se estiver prevista nos acordos ou convenções coletivas de trabalho. Como este poder se submete à forma legal, é passível de controle por meio do Poder Judiciário (NASCIMENTO, 2012).

O poder fiscalizatório ou de controle, por sua vez, é a vertente do poder empregatício que mais interessa a este trabalho por conta de as revistas pessoais estarem inseridas neste contexto. Esse poder confere ao empregador a possibilidade de fiscalizar a atividade, a maneira como ela está sendo prestada e também o comportamento do empregado dentro do ambiente empresarial.

O poder de fiscalização é uma variável do poder diretivo que oferece ao empregador, dentro dos limites legais, por atuação pessoal, de prepostos ou de aparatos mecânicos/eletrônicos, controlar a execução dos serviços de seus empregados. É normal que o empregador, que possui a prerrogativa do poder empregatício queira avaliar a regularidade da prestação dos serviços que contratou. No seio dessa regularidade estão aferições que dizem respeito ao cumprimento do horário de trabalho e do sistema de produção. O patrão, assim, pode se valer de controles de ponto, de controle de acesso à portaria da empresa e de sistemas de prestação de contas para fins, por exemplo, de pagamento de diárias (MARTINEZ, 2011).

Assim, resta claro que consiste esse poder na prerrogativa que tem o empregador de acompanhar a execução do trabalho e zelar pela vigilância da empresa, por meio de controle de horários, monitoramento através de câmeras, prestação de contas e também das revistas pessoais de empregados.

A fiscalização intrínseca ao poder diretivo engloba não apenas o modo como o trabalho é prestado, como também o comportamento do empregado, tanto é que as revistas dos pertences dos trabalhadores ao deixar o estabelecimento empresarial é uma prática comum. Embora não prevista em lei, a revista surgiu dos usos e costumes, mas jamais poderá ser abusiva, expondo o empregado a situações vexatórias e humilhantes, como, a título de exemplo, a revista do empregado despido (NASCIMENTO, 2012).

De acordo com o professor Amauri Mascaro Nascimento (2012), desde que não fira a dignidade do empregado nem o exponha a situações vexatórias, além de outros meios de controle, o empregador poderá se utilizar da revista pessoal.

Neste cenário surge a questão abordada no presente trabalho: a revista pessoal de empregados como exercício legítimo do poder de fiscalização do empregador, dentro do ambiente laboral, bem como as importantes questões relacionadas à colisão de direitos fundamentais.

### 3 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A questão que se pretende analisar com este trabalho monográfico impõe que se dedique um breve espaço aos direitos fundamentais, todavia, não se objetiva com isso o exaurimento no estudo do tema. O que se tenciona fazer é tratar das particularidades dos direitos fundamentais aplicáveis às relações patrão/empregado.

Os direitos fundamentais, atualmente, são o centro do constitucionalismo, ao contrário do que acontecia no período ditatorial, que eles eram relegados ao segundo plano. Com a Constituição Federal de 1988 deu-se aos direitos fundamentais, de certo modo, pela primeira vez, a relevância merecida e que anteriormente não era confirmada pelo ordenamento jurídico, conferindo-lhes força normativa e impondo imperatividade aos seus comandos.

Tratar-se-á a partir de agora das noções básicas dos direitos fundamentais e da visão de princípios constitucionais, especialmente no que concerne a sua aplicação no direito laboral.

#### 3.1 CONCEITUAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Faz-se necessário, inicialmente, tecer uma breve observação sobre a nomenclatura dos direitos fundamentais, que não é o único termo utilizado para examinar esta categoria de direitos. Há uma série de outros nomes, como “liberdades públicas”, “liberdades fundamentais”, “direitos da personalidade”, “direitos do homem”, entre outros<sup>9</sup>.

No presente trabalho, adota-se a terminação “direitos fundamentais” por três motivos; primeiro, corresponde ao termo mais utilizado pela Constituição Federal, ainda que não seja feito em todo seu texto, já que no Título II utiliza o termo “direitos fundamentais” e no art. 5º, §3º, CF, por exemplo, traz a expressão “direitos

---

<sup>9</sup> Robustece este entendimento as lições de Manoel Jorge e Silva Neto (2010, p. 631): “Conquanto a ‘expressão’ direitos fundamentais se encontre sedimentada na doutrina e no sistema do direito positivo brasileiro (tanto que a Constituição de 1988 inicia o Título I sob a epígrafe ‘Dos direitos e garantias fundamentais’), convém assinalar que muitos outros termos vêm sendo utilizados como sinônimos, tais como direitos do homem ou direitos humanos, direitos individuais, liberdades públicas ou ainda direitos públicos subjetivos.”

humanos”. É genérico, podendo abarcar os direitos individuais e coletivos, sociais e políticos, de liberdade e igualdade e, por fim, indica que nem todos os direitos garantidos pela Constituição da República são protegidos no âmbito constitucional, ou seja, os direitos fundamentais constituem um mínimo de direitos garantidos pelo legislador constituinte, os quais não podem ser abolidos (DIMOULIS; MARTINS, 2008).

Neste passo, e tomando por base que nem todos os direitos são protegidos como direitos fundamentais, é que se revela a necessidade de definir quais direitos são resguardados nesta categoria. Muitos autores se ocuparam de definir os direitos fundamentais<sup>10</sup>, mas filiamo-nos neste trabalho ao conceito formulado por Arion Sayão Romita (2007, p. 45):

Pode-se definir direitos fundamentais como os que, em dado momento histórico, fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana, asseguram a cada homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. Este é o núcleo essencial da noção de direitos fundamentais, aquilo que identifica a fundamentalidade dos direitos. Poderiam ser acrescentadas as notas acidentais de exigência do respeito a essas garantias por parte dos demais homens, dos grupos e do Estado e bem assim a possibilidade de postular a efetiva proteção do Estado em caso de ofensa.

O autor não somente define, como destrincha seu conceito, elucidando aspectos fundamentais para este trabalho. Primeiro, trata do momento histórico, assinalando que os direitos fundamentais variam de acordo com a evolução social, política e cultural da sociedade como um todo. É hipótese, portanto, de rol exemplificativo de direitos, não se esgotando em si mesmo.

Depois, descreve os direitos fundamentais como aqueles fundados na dignidade da pessoa humana. Esse assunto, todavia, será comentado com mais detalhes em momento oportuno por conta de sua relevância para o ordenamento jurídico pátrio.

Pontua que os direitos fundamentais garantem aos homens liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça. A liberdade, segundo Antônio Carlos Paula de

---

<sup>10</sup> Vale citar Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins (2008, p. 54), que definem os direitos fundamentais como “[...]direitos públicos-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual.” Nesse mesmo sentido, cita-se Oscar Vilhena Vieira (2006, p. 36): “Direitos fundamentais é a denominação comumente empregada por constitucionalistas para designar o conjunto de direitos da pessoa humana expressa ou implicitamente reconhecidos por uma determinada ordem constitucional.”

Oliveira (2011, p. 43), “[...] envolve, como o nome está a dizer, um leque de liberdades e de direitos que se afiguram essenciais para a sobrevivência digna do homem. Vê-se inserido aqui o rol dos direitos da personalidade.”

Sob a rubrica da igualdade estão os seguintes direitos: igualdade perante a lei, não-discriminação, igualdade entre homens e mulheres, entre outros. A solidariedade abriga direitos como condições de trabalho justas e equitativas, proteção à vida familiar e profissional, proteção aos consumidores, etc. (ROMITA, 2007).

A cidadania relaciona-se aos direitos políticos, ao direito de votar e ser votado. É um dos fundamentos do Estado brasileiro, exposto no art. 1º, II, da Constituição Federal, que confirma o *status* do Brasil como Estado Democrático de Direito.

Cumpra assinalar ainda que embora não o traga Arion Sayão Romita (2007), no conceito formulado em epígrafe, o Título I do texto constitucional, denominado “Dos princípios fundamentais”, traz em seu art. 1º, IV, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa como um dos fundamentos do Estado. Este valor do Estado brasileiro merece destaque no que tange a este estudo porque para aqueles defensores fervorosos de que a atividade empresarial não pode, em hipótese alguma, invadir a esfera privada do empregado, só é possível de se admitir partindo do pressuposto que o inciso IV, do art. 1º e o art. 170 da CF, são contraditórios em seus termos (OLIVEIRA, 2011).

A justiça abrange garantias como o direito a um juízo imparcial, presunção de inocência e direito de defesa, entre outros. Encerrando a explanação do conceito em epígrafe, cuida-se, por fim, de falar do papel do Estado, que assume dupla perspectiva no sentido de agir ativamente quando tiver que garantir os direitos fundamentais, quando estes forem violados por terceiros e de atuar passivamente, quando tiver apenas que respeitá-los.

Depois de desenredar o conceito adotado no presente trabalho, é apropriado cuidar a partir de agora da dignidade da pessoa humana, princípio que baliza os direitos fundamentais e norteia o ordenamento jurídico pátrio como um todo.

### 3.1.1 Da dignidade da pessoa humana

O Estado Democrático de Direito<sup>11</sup> em que se constitui o Brasil tem como um de seus fundamentos básicos a dignidade da pessoa humana. Não se pode, haja vista o tamanho da importância deste princípio para o ordenamento jurídico, tratar da incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho sem antes tecer um sucinto comentário sobre este tema, iniciando-se pela sua evolução histórica.

As raízes que remontam o princípio da dignidade da pessoa humana são vistas desde o pensamento clássico, passando pelo ideário cristão, com as ideias de amor fraterno propagadas pelo Cristianismo, em que todo ser humano era visto como pessoa. Mas foi com a filosofia Iluminista que enxergava o homem como um fim em si mesmo que a dignidade da pessoa humana ganhou força.

Inicialmente, o homem era visto como um ser munido de personalidade, mas desprovido de dignidade porque se fazia uma análise abstrata sobre ele, determinando, em razão disso, que todos fossem tratados igualmente, independentemente de suas diferenças materiais (OLIVEIRA, 2011).

A Revolução Industrial, já citada em capítulo anterior, embora tenha tido grande importância para o desenvolvimento do trabalho humano, trouxe a tona a exploração desmedida do homem. Mas só foi a partir do difícil momento em que viveu o mundo com a Segunda Guerra Mundial que se despertou efetivamente para a proteção dos direitos humanos.

A elaboração da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabeleceu um novo modelo ético-jurídico baseado em princípios universais, trazendo já em seu preâmbulo<sup>12</sup> o reconhecimento da dignidade da pessoa humana. A comunidade internacional passou a proteger os direitos humanos como questões de legítimo

---

<sup>11</sup> Na precisa lição de Gilmar Mendes, Inocêncio Coelho e Paulo Gustavo Branco (2009, p. 171), entende-se por Estado Democrático de Direito “[...] a organização política em que o poder emana do povo, que o exerce diretamente ou por meio de representantes, escolhidos em eleições livres e periódicas, mediante sufrágio universal e voto direto e secreto, para exercício de mandatos periódicos, como proclama, entre outros, a Constituição brasileira. Mais ainda, agora já no plano das relações concretas entre o Poder e o indivíduo, considera-se democrático aquele Estado de Direito que se empenha em assegurar aos seus cidadãos o exercício efetivo não somente dos direitos civis e políticos, mas também e sobretudo dos direitos econômicos, sociais e culturais, sem os quais de nada valeria a solene proclamação daqueles direitos.”

<sup>12</sup> A referida Declaração de 1948, trouxe em seu preâmbulo a seguinte previsão: “O reconhecimento da dignidade é inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e a da paz no mundo.” (OLIVEIRA, 2011, p. 46)



interesse internacional, de maneira que os citados direitos passaram a transcender os domínios reservados do Estado (NUNES, 2011).

Não se deve, todavia, falar em direito à dignidade já que “[...] não é algo que alguém precisa postular ou reivindicar, porque decorre da própria condição humana. O que se pode exigir não é a dignidade em si – pois cada um já a traz consigo – mas respeito e proteção a ela.” (CORRÊA *apud* ROMITA, 2007, p. 268).

Ou seja, a dignidade da pessoa humana não é uma concepção do direito<sup>13</sup>. É algo que todos os homens possuem, devendo a ordem jurídica zelar e protegê-la. Com esta finalidade, a dignidade humana passou a ser constitucionalizada. A constitucionalização da dignidade da pessoa humana vislumbra a humanização das Constituições, fazendo com que o texto constitucional foque na tutela da pessoa humana e, por conseguinte, da sua dignidade. É o caso, pois, da Constituição brasileira de 1988, que transformou a dignidade da pessoa humana em um de seus fundamentos, em valor supremo de sua ordem jurídica<sup>14</sup> (OLIVEIRA, 2011). Como dito em epígrafe, a dignidade não é criação do direito. É atributo inerente ao homem e por isso torna-se tarefa difícil estabelecer um conceito único que lhe defina, já que o ser humano não pode ser visto de maneira abstrata e conseqüentemente, também assim não pode ser vista sua dignidade.

Corroborando esse entendimento as lições de Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p. 49):

As sociedades, sobretudo, as ocidentais, são marcadas pelo pluralismo, e a tentativa de se estabelecer um conceito monista, geral, oficial do que seja dignidade fracassa diante das diversidades que se apresentarão reclamando, do mesmo modo, a tutela do Estado, sob o argumento de violação da dignidade. Sim, porque esse conceito fixo expressará a vontade de um grupo dessa sociedade, que normalmente será a maioria, mas pode até ser uma minoria privilegiada. Isso atentará contra a dignidade daqueles que ficaram de fora da moldura estabelecida.

<sup>13</sup> No mesmo sentido exposto no entender de Arion Sayão Romita, vale citar Rosana Marques Nunes (2011, p. 46): “A dignidade da pessoa humana não é um direito atribuído pela Constituição, é um atributo do ser humano. Assim, quando a Constituição consagra a dignidade como fundamento da República Federativa do Brasil impõe o respeito, a proteção e a promoção dessa dignidade.”

<sup>14</sup> Sobre a constitucionalização, vale citar Sandra Lia Simón (2000, p. 55): “A partir das Declarações de Direitos, principalmente depois da francesa, as liberdades públicas passaram por um período de normatização. Se assim não fosse, inexistiriam conseqüências jurídicas advindas do eventual respeito a esses direitos. Apresentava-se, portanto, imprescindível que essas liberdades fossem protegidas pelo Estado, que as incorporou ao seu documento legal, ou seja, a Constituição.”

As pessoas contam com formações religiosas, morais e sociais distintas e por conta disso, têm noções distintas de dignidade. Fica claro que este fundamento insculpido na Constituição Federal não é um conceito pronto, estático. Trata-se de conceito amplo, aberto de modo a abrigar as diferenças dos seres humanos (OLIVEIRA, 2011).

Em razão da dignidade não ser estabelecida de maneira abstrata, necessário se faz dizer que poderá haver conflitos no dia-a-dia envolvendo sujeitos que contemplem em seus direitos individuais manifestações diversas da dignidade da pessoa humana. É nesse contexto que surge a colisão de direitos em que o operador da ciência jurídica deve atuar.

Não se pode contemplar a dignidade voltada apenas ao cumprimento estrito dos direitos fundamentais, já que as situações em concreto poderão trazer direitos que colidam entre si e, para resolver estes conflitos, um dos titulares dos supracitados direitos cederá diante do outro. Isso não quer dizer que o direito que cedeu tenha perdido sua proteção constitucional, tão pouco que sua dignidade foi abalada (OLIVEIRA, 2011)

Enfim, o princípio da dignidade da pessoa humana é balizador do ordenamento jurídico e deve ser entendido como garantia da liberdade do homem por meio do respeito as suas diferenças, a fim de possibilitar efetivamente a salvaguarda da vida digna.

Pode-se dizer, seguindo as ideias de Antônio Carlos de Oliveira (2011), por fim, que a dignidade da pessoa humana, antes mesmo de se mostrar como princípio ou regra, revela-se como um valor. Não é pacífica na doutrina sua natureza jurídica, sendo que uns a vêem como um valor e outros como direito fundamental próprio. Todavia, há que se dizer que a existência de uma não é capaz de anular a outra, ao revés, essa coexistência reforça a grandeza da dignidade da pessoa humana.

É com base nessa ideia de dignidade da pessoa humana que tratar-se-á agora da incidência dos direitos fundamentais na esfera privada.

### 3.2 A EFICÁCIA PRIVADA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A eficácia privada dos direitos fundamentais consiste basicamente na incidência e aplicação dos direitos fundamentais na esfera privada, ou seja, nas relações entre indivíduos, titulares de direitos fundamentais. Também é conhecida por eficácia horizontal, já que cuida desta relação entre particulares que estão, via de regra, no mesmo patamar conferido pelo direito.

Ensina nesse sentido, Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p. 51):

A incidência dos direitos fundamentais nas relações entre os particulares veio como forma de frear o ímpeto das ideias enraizadas da autonomia da vontade e da liberdade contratual. Sim, porque, em nome de se preservar essas duas garantias, cogitou-se a possibilidade de celebração de negócios jurídicos com plena liberdade de ajuste, mesmo que isso implicasse, algumas vezes, violação de direitos fundamentais.

Inicialmente a proteção se voltava para o homem contra força opressora do Estado, mas com a opção generalizada pelo modo capitalista de produção, conferiu-se aos agentes econômicos uma grande parcela de poder, maximizando as ideias de autonomia da vontade e liberdade contratual, a ponto de se defender a criação de plexo de normas pra lhes impor limites porque o Estado deixou de ser o único protagonista das transgressões aos direitos individuais (SILVA NETO, 2010).

A complexidade das relações sociais, somadas ao abismo de desigualdade entre os homens – vê-se isso com o fenômeno da Revolução Industrial – esclareceu o fato de que a opressão vinha, além do Estado, do homem para o próprio homem. Daí surgiu a necessidade de se estender a eficácia dos direitos fundamentais às relações havidas entre eles.

Diante disso, surgiram três teorias: a) teorias negativistas<sup>15</sup>, que rejeitam a aplicação dos direitos fundamentais às relações privadas; b) teoria da eficácia indireta e

---

<sup>15</sup> Informa Dirley da Cunha Junior (2008, p. 596): “Para as teorias negativas, os direitos fundamentais só vinculam o poder público, nunca os particulares. Tais teorias foram responsáveis pela criação, nos Estados Unidos, da doutrina do state action, que, fundada na intangibilidade da autonomia privada, recusa a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares. Essa doutrina, contudo, a partir da década de 40 começa a ser mitigada pela jurisprudência da Suprema Corte, que passou a adotar a denominada public function theory (teoria da função pública), em conformidade com a qual os direitos fundamentais vinculam os particulares quando estes agirem no exercício de funções públicas.”

mediata<sup>16</sup>, que defende a aplicação dos direitos fundamentais às relações privadas, desde que condicionadas à atuação do legislador, que teria o dever de conformar as relações privadas à luz das normas constitucionais; e c) teoria da eficácia direta e imediata, que defende a aplicação direta dos direitos fundamentais às relações privadas, independentemente da autorização legislativa. A tendência, no Brasil, é pela aplicação da teoria da eficácia direta e imediata. Afirma-se isso com base no art. 5º, §1, da CF que determina a aplicabilidade imediata das normas de direitos fundamentais (CUNHA JUNIOR, 2008).

Nesse sentido, posiciona-se o Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2006):

**SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO. I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS.** As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais. III. SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. ENTIDADE QUE INTEGRA ESPAÇO PÚBLICO, AINDA QUE NÃO-ESTATAL. ATIVIDADE DE CARÁTER PÚBLICO.

<sup>16</sup> Leciona Rosana Marques Nunes (2011, p. 61): “A teoria da eficácia indireta ou mediata determina que os direitos fundamentais somente podem ser aplicados às relações interprivadas caso haja regulamentação legislativa autorizando. Adotada na Alemanha, tanto pela doutrina como pelo Tribunal Constitucional, para essa teoria, como os direitos fundamentais são tratados pela Constituição, constituem cláusulas gerais e sua aplicação direta pode aniquilar a autonomia privada, causando uma desconfiguração do direito privado.”

EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL.APLICAÇÃO DIRETA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À AMPLA DEFESA E AO CONTRADITÓRIO. As associações privadas que exercem função predominante em determinado âmbito econômico e/ou social, mantendo seus associados em relações de dependência econômica e/ou social, integram o que se pode denominar de espaço público, ainda que não-estatal. A União Brasileira de Compositores - UBC, sociedade civil sem fins lucrativos, integra a estrutura do ECAD e, portanto, assume posição privilegiada para determinar a extensão do gozo e fruição dos direitos autorais de seus associados. A exclusão de sócio do quadro social da UBC, sem qualquer garantia de ampla defesa, do contraditório, ou do devido processo constitucional, onera consideravelmente o recorrido, o qual fica impossibilitado de perceber os direitos autorais relativos à execução de suas obras. A vedação das garantias constitucionais do devido processo legal acaba por restringir a própria liberdade de exercício profissional do sócio. O caráter público da atividade exercida pela sociedade e a dependência do vínculo associativo para o exercício profissional de seus sócios legitimam, no caso concreto, a aplicação direta dos direitos fundamentais concernentes ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa.

Com a adoção desta teoria, os juízes devem aplicar na busca pela solução de conflitos interprivados os direitos fundamentais, independentemente da autorização legislativa. Porém, deve-se dizer que esta aplicação exige demasiado cuidado para que se preserve o máximo possível os direitos fundamentais dos particulares envolvidos e não ao revés, lhes cause prejuízo.

A grande finalidade da eficácia horizontal dos direitos fundamentais situa-se na humanização das relações entre os particulares, observando o princípio da dignidade da pessoa humana e a busca pela justiça social. É com base nisso que se analisará os princípios constitucionais aplicáveis às relações de trabalho, típica relação entre particulares.

### 3.3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO

O trabalho é um dos aspectos fundamentais da existência do homem, devendo ser exercido com base nos princípios constitucionais. O art. 170, caput, da Constituição Federal traz o trabalho e livre iniciativa como meio de assegurar uma vida digna, com base nos ditames da justiça social.

Vê-se, neste giro, que a Constituição da República dá especial tratamento ao trabalho, relacionando-o diretamente a expressões da dignidade da pessoa humana.

Os princípios constitucionais estruturam o sistema jurídico, dando-lhes sentido e impondo que todo o conjunto de normas lhes atendam prioritariamente.

Já tendo reservado tópico ao estudo da dignidade da pessoa humana, passa-se ao tratamento dos princípios constitucionais que se relacionam com o trabalho em questão, quais sejam: direito à intimidade e direito à propriedade.

### **3.3.1 Proteção à intimidade e à vida privada**

Antes de analisar propriamente a intimidade e a vida privada e seus desdobramentos no Direito do Trabalho, é necessário comentar brevemente sobre os direitos da personalidade, que é gênero do qual os direitos à intimidade e vida privada são espécie.

Segundo Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho (2008, p. 136), os direitos da personalidade<sup>17</sup> são “aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e suas projeções sociais.”

O norte da disciplina dos direitos da personalidade é a esfera extrapatrimonial do sujeito, em que ele tem reconhecida pela ordem jurídica uma série de valores que não são mensuráveis economicamente. Os direitos da personalidade são verdadeiros direitos subjetivos, atinentes à própria condição de pessoa.

Por isso, são dotados de características próprias, que lhes conferem posição singular no cenário dos direitos privados, são eles: absolutos, que se materializam na sua oponibilidade *erga omnes*; gerais, que são outorgados a todas as pessoas, simplesmente pelo fato de existirem; extrapatrimoniais, que está ausente conteúdo patrimonial; indisponíveis, quando há a impossibilidade de mudança do titular; imprescritíveis, quando não se deve condicionar a sua aquisição ao decurso do tempo; impenhoráveis, quando não podem ser penhorados; e vitalícios, são inatos e permanentes, acompanham a pessoa desde seu nascimento até a sua morte (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2008).

---

<sup>17</sup> No mesmo sentido leciona Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosendal (2007, p. 108): “É possível asseverar serem os direitos da personalidade aqueles direitos subjetivos reconhecidos à pessoa, tomada em si mesma e em suas necessárias projeções sociais.”

Sobre a indisponibilidade, far-se-á um breve comentário. É que há discussão no sentido de relativizar essa característica dos direitos da personalidade. Quem posiciona-se pela total impossibilidade do titular dispor sobre seu direito a personalidade, entende que eles estão localizados entre os direitos extrapatrimoniais do indivíduo e por isso, devem estar fora da circulação em negócios jurídicos. Já aqueles que defendem a relativização desse direito consideram que o titular pode dispor do seu uso, não do seu direito propriamente, mesmo se tratando de direitos extrapatrimoniais.

Nesse sentido Roxana Borges, citada por Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p. 90):

A titularidade do direito não é objeto de transmissão. Ou seja: a imagem não se separa do seu titular original, assim como sua intimidade. A imagem continuará sendo daquele sujeito, sendo impossível juridicamente – e até fisicamente – sua transmissão a outrem ou mesmo, sua renúncia. Mas expressões do uso de personalidade podem ser cedidas, de forma limitada, com especificações quanto à duração da cessão e quanto à finalidade do uso.

Com base nessas lições, defende-se nesse trabalho, a relativização da indisponibilidade dos direitos da personalidade, desde que o próprio titular deseje, gozando de sua autonomia privada. Não se quer com isso dizer, entretanto, que o titular pode aniquilar o seu direito. Acredita-se numa relativização da indisponibilidade dos direitos da personalidade, não na sua anulação e desde que se pautem no respeito ao princípio dignidade da pessoa humana.

Ademais, os direitos da personalidade são tendentes a assegurar a proteção completa da pessoa humana. Sua classificação corresponde à projeção da tutela jurídica em todas as esferas em que atua o homem, ou seja, a integridade física – direito à vida, direito ao corpo, etc.; a integridade intelectual – liberdade religiosa, liberdade de expressão, dentre outras manifestações do intelecto; e a integridade moral ou psíquica – direito à privacidade, intimidade, etc.<sup>18</sup> (FARIA; ROSENVALD, 2007).

---

<sup>18</sup> Também adotando o critério tripartido da classificação dos direitos da personalidade, cita-se Alice Monteiro de Barros (2009, p. 25), que cita Rubens Limongi: “Filiamo-nos à doutrina nacional que classifica os ‘direitos da personalidade’ como direito à integridade física (direito à vida, à higidez corpórea, às partes do corpo, ao cadáver, etc); direito à integridade intelectual (direito à liberdade de pensamento, autoria artística e científica e invenção) e direito à integridade moral, incluído neste

O direito à integridade física é correlato ao direito à vida. Tutela-se, neste caso, a higidez do ser humano no sentido amplo da expressão, zelando pela incolumidade corpórea e intelectual (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2008).

Robustece esse entendimento, Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald (2007, p. 118): “O direito à integridade física concerne à proteção jurídica do corpo humano, isto é, à sua incolumidade corporal, incluída a tutela do corpo vivo e do corpo morto, além dos tecidos, órgão e partes suscetíveis de separação.”

O direito à integridade intelectual relaciona-se com a proteção conferida pelo direito à produção criativa. E, por fim, o direito a integridade moral concerne à proteção conferida aos atributos psicológicos relacionados à pessoa, como a intimidade, privacidade, nome, entre outros.

Interessa continuar com o estudo sobre a intimidade e a vida privada por conta de sua relevância para o objeto de estudo deste trabalho. Assim, cumpre distinguir, inicialmente, essas duas espécies do direito da personalidade.

A Constituição Federal assegura no seu art. 5º, X, que são invioláveis a intimidade e a vida privada, entre outros direitos. A Constituição da República não traz palavras inúteis, por isso não é correto afirmar que os dois direitos em epígrafe têm o mesmo objeto de proteção. Se a Constituição protegeu a intimidade e a vida privada deve-se contemplar a autonomia de cada um deles (SILVA NETO, 2010).

A intimidade resulta do direito de estar só (*right to be alone*), decorrente do direito norte-americano. É objeto deste direito a esfera mais reservada das pessoas, a que só a elas próprias cabem conhecer, salvo quando seu titular queira deles partilhar. São exemplos desta espécie de direito a opção sexual, hábitos, traumas, vícios, o corpo e as suas marcas ou sinais<sup>19</sup> (OLIVEIRA, 2011).

A vida privada, por sua vez, diz respeito a situações em que o sujeito vive diante de seu círculo familiar, dos seus amigos, no seu meio social, mas que tendem a ser preservadas daqueles com quem o titular do direito não deseja compartilhar.

Leciona nesse sentido Dirley da Cunha Júnior (2008, p. 662):

---

último o direito à intimidade, à imagem, à privacidade, à honra, à boa fama, à liberdade civil, política e religiosa.”

<sup>19</sup> Em idêntico sentido, informa Dirley da Cunha Júnior: “É, em suma, o direito de proteção dos segredos mais recônditos do indivíduo, como a sua vida amorosa, a sua opção sexual, o seu diário íntimo, o segredo sob juramento, as suas próprias convicções”. (CUNHA JÚNIOR, 2008, p. 662)



A vida privada não se confunde com a intimidade, pois é menos secreta do que esta. Não diz respeito aos segredos restritos da pessoa, mas sim à sua vida em família, no trabalho e no relacionamento com seus amigos, enfim, a vida privada é sempre um viver entre os outros, mas que também exige uma reserva.

Deste modo, a intimidade é mais restrita, ao passo que a vida privada é mais ampla<sup>20</sup>. Contudo, as duas gozam de proteção no plano constitucional haja vista estarem ligadas aos direitos da personalidade, mais especificamente a integridade moral de seus titulares. É o que se nota da leitura do art. 5º, X, do texto constitucional, que aduz: “[...] são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.” (BRASIL, 1988).

Tendo visto, mesmo que de maneira sumária, os direitos da personalidade e as diferenças entre intimidade e vida privada no âmbito geral, é oportuno, por ora, tratar deste tema inserido no contexto laboral.

### 3.3.1.1 Proteção à intimidade e vida privada e suas implicações no ambiente laboral

O empregado não abandona os direitos da personalidade que lhes são próprios quando contrata com o empregador. Os direitos da personalidade acompanham seus titulares aonde quer que eles estejam, por isso, cabe tratar das especificidades destes direitos no que tange as relações de trabalho, de maneira que o contrato de emprego impõe algumas restrições aos direitos citados alhures.

Assevera Alice Monteiro de Barros (2009b, p. 25):

A inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. O empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, por certo sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. É inadmissível, entretanto, que a ação do empregador se amplie a ponto de ferir a dignidade da pessoa humana. Como se vê, não é o fato de o empregado subordinar-se ao empregador ou deter

---

<sup>20</sup> Dirley da Cunha Júnior (2008, p. 662) traz um exemplo para aclarar o caráter mais restrito da intimidade quando comparada com a vida privada. Veja-se: “Podemos nos valer de um exemplo, para apresentar uma comparação. Enquanto uma família, constituída pelos pais e seus dois filhos, em seu relacionamento interpessoal, no seio de seu lar, vive debaixo de uma vida privada, que só a ela diz respeito; os filhos, assim como os próprios pais, no recesso de suas individualidades, relativamente a seus segredos, encontram-se sob a tutela da intimidade. Assim, enquanto um repórter que divulga algum fato atinente à relação familiar entre pais ou entre estes e seus filhos, sem o consentimento deles, viola a vida privada destes; o pai que davassa o diário de sua filha viola a intimidade dela.”

este último o poder diretivo que irá justificar a tutela à intimidade no local de trabalho, do contrário haveria uma degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado.

É certo que em razão da subordinação, elemento essencial ao contrato de emprego, e do poder empregatício do patrão, decorrente da principal fonte estatal do Direito do Trabalho depois da Constituição Federal, a CLT, o obreiro tem seus direitos à intimidade e à vida privada limitados, mas não aniquilados. Seguramente essas limitações não podem ferir a dignidade da pessoa humana, prevalecendo no ambiente laboral integralmente o respeito ao fundamento estabelecido no art. 1º da Carta Magna de 1988, a dignidade humana.

A grande questão que envolve a proteção à intimidade e à vida privada do empregado situa-se no fato de que se pensa que ao restringir o direito de personalidade do obreiro, prestigia-se somente o acúmulo de lucros do empregador. Contudo, a situação não se mostra bem desta maneira. A manutenção do ente empresarial traz consigo diversos direitos fundamentais e, além disso, a sobrevivência da empresa harmoniza-se com os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição da República, como os valores sociais do trabalho e a livre-iniciativa (OLIVEIRA, 2011)

Nesse sentido Alice Monteiro de Barros (2009b, p. 39):

Assim, embora o Direito do Trabalho, no Brasil (CLT) não fizesse menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, já eram oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis. Acontece que a mesma Constituição assegura, no ambiente de trabalho, que o direito à intimidade sofre limitações, as quais não poderão, entretanto, ferir a dignidade da pessoa humana.

Claro é que para restringir os direitos à personalidade de quem quer que seja – vale lembrar que se adota neste trabalho a defesa da relativização da indisponibilidade dos direitos da personalidade – é preciso que haja fundada razão, no caso dos trabalhadores, a razão situa-se na subordinação e no poder empregatício, sem os quais não se pode falar em contrato de emprego.

No momento da contratação, o empregado concorda com as implicações do contrato de emprego e em consequência disso submete-se à subordinação jurídica e ao

poder empregatício, ambos frutos deste elo jurídico. Com a celebração do contrato de emprego, o obreiro anui com a cessão do uso do seu direito à intimidade e vida privada nas medidas necessárias - já que esses direitos não podem ser transferidos. Não se quer dizer com isso, todavia, que o empregado deve renunciar aos direitos da personalidade para ingressar no ambiente laboral, mas tão somente que ele dispõe do uso desses direitos com fins de auxiliar a manutenção da atividade sadia da empresa (OLIVEIRA, 2011).

Esta cessão do uso de direitos revela-se como fundamental em alguns aspectos da atividade empresarial, em que se vê indispensável a defesa do patrimônio da empresa, em que pese a regular fiscalização realizada nas empresas, que inclui a revista pessoal de empregados.

Ratifica-se, por fim, que a cessão do direito à intimidade e vida privada não implica transferência desse direito ao empregador, também não se pode falar em uma cessão que fira a dignidade da pessoa humana. Afinal, os direitos da personalidade são inerentes ao homem e servem para protegê-lo em suas esferas física, intelectual e moral.

Posteriormente a explicação da proteção conferida pelo ordenamento jurídico à intimidade e à vida privada das pessoas e suas restrições no ambiente de trabalho, cabe tratar do segundo princípio constitucional que interessa a este estudo, qual seja: o direito à propriedade.

### **3.3.2 Proteção à propriedade**

O direito à propriedade é direito subjetivo por excelência, eixo em torno do qual gira o direito das coisas. Tratar-se-á neste tópico brevemente sobre essa garantia constitucional, observando sua função social.

No início das civilizações, a propriedade se restringia aos bens necessários para a sobrevivência e, em razão disso, a propriedade tinha um caráter coletivo. No direito romano, a noção de propriedade se alterou e ela assumiu uma feição individualista, onde nasceu a ideia de propriedade privada. Na Idade Média, a propriedade gozou de importante *status*, dando poder aqueles que a possuíam. Foi a época dos

senhores feudais e seus vassalos. Após a Revolução Francesa, em 1789, os feudos desapareceram e retornou-se à ideia surgida na civilização romana, a propriedade com caráter altamente individualista. Foi no século passado, contudo, que as noções de socialização impregnaram-se ao conceito de propriedade, alterando-o profundamente e de modo definitivo (GONÇALVES, 2011).

Perseguir esse sentido social fez com que surgisse a ideia da propriedade gozando de função social<sup>21</sup>. A propriedade hoje não é vista apenas sob a ótica do domínio do proprietário sobre a coisa. É claro que ainda existem as noções de uso, gozo, disposição e reivindicação, mas a função social da propriedade lhe impõe limites, no sentido de orientar o uso desta não somente voltada para o individual, mas conjulgando-a com o coletivo (OLIVEIRA, 2011).

Nesse sentido ensina Dirley da Cunha Júnior (2008, p. 672):

O direito à propriedade, material ou imaterial, é garantido pela Constituição (art. 5º, XXII). Mas a propriedade há muito deixou de ser exclusivamente do *direito subjetivo do proprietário* para se transformar na *função social do detentor da riqueza*, na feliz expressão de Duguit.

Necessário se faz, portanto, analisar a função social da propriedade a partir de sua evolução. No Brasil, inicialmente, a noção de função social era atrelada à função econômica e para explicar esse fenômeno é preciso adotar as ideias de bens de consumo, aqueles voltados para uso próprio e bens de produção, aqueles de uso e interesse coletivo. Assim, os bens que exerciam força sobre o coletivo precisavam obedecer a uma função social, visando a própria coletividade e não se esgotando em si mesmo (OLIVEIRA, 2011).

Foi, seguramente, a imposição da função social aos bens de produção que fez nascer no ordenamento pátrio a necessidade de humanizar a propriedade como um todo. Atualmente, tem-se um conceito social amplo, fundado nos princípios da República, como a busca por uma sociedade livre, justa e solidária, abraçando,

---

<sup>21</sup> Leciona Carlos Roberto Gonçalves (2011, p. 244): “O princípio da função social da propriedade tem controversa origem. Teria sido, segundo alguns, formulado por AUGUSTO COMTE e postulado por LÉON DUGUIT, no começo do aludido século. Em virtude da influência que a sua obra exerceu nos autores latinos, DUGUIT é considerado precursor da ideia de que os direitos só se justificam pela missão social para a qual devem contribuir e, portanto, que o proprietário deve comportar-se e ser considerado, quanto à gestão dos seus bens, como um funcionário.”

deste modo, todo o direito de propriedade, seja ele atinente aos bens de consumo ou aos bens de produção<sup>22</sup> (OLIVEIRA, 2011).

Certo é que os bens de consumo também influenciam na coletividade. Podem, por exemplo, causar danos ao meio ambiente e, neste contexto, é defeso ao particular utilizar o bem sem observar o todo que lhe integra. Portanto, todos aqueles que gozam da propriedade, devem respeitar sua função social. É o que impõe a Carta Magna de 1988 que em seu art. 5º, XXII, garante o direito à propriedade, mas junto com ele, assevera que a propriedade atenderá sua função social (art. 5º, XXIII, CF), no seu art. 170, III, também disciplina esta matéria. Nesse sentido segue o Código Civil de 2002 que em seu art. 1.228 disciplina a função social da propriedade (BRASIL, 2002).

Art. 1.228. O proprietário tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la do poder de quem quer que injustamente a possua ou detenha.

§ 1º O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas.

§ 2º São defesos os atos que não trazem ao proprietário qualquer comodidade, ou utilidade, e sejam animados pela intenção de prejudicar outrem.

§ 3º O proprietário pode ser privado da coisa, nos casos de desapropriação, por necessidade ou utilidade pública ou interesse social, bem como no de requisição, em caso de perigo público iminente.

§ 4º O proprietário também pode ser privado da coisa se o imóvel reivindicado consistir em extensa área, na posse ininterrupta e de boa-fé, por mais de cinco anos, de considerável número de pessoas, e estas nela houverem realizado, em conjunto ou separadamente, obras e serviços considerados pelo juiz de interesse social e econômico relevante.

---

<sup>22</sup> Nem todos, contudo, entendem que a função social da propriedade se estende tanto aos bens de produção como aos bens de consumo. É o caso de Manoel Jorge e Silva Neto (2010, p. 722): “Sendo certo que a propriedade encartada no plexo dos direitos individuais se submete às limitações inerentes ao mau exercício do direito pelo seu titular, resolvendo-se o problema pela emanção do poder de polícia, não há razão para vinculá-la à função social. É assistemática, portanto, a previsão constitucional quanto à propriedade do art. 5º, XXII, atender à função social, dado que somente a propriedade de bens que se dirigem à produção de outros bens (os chamados bens de produção) reavenciam função social.”

§ 5º No caso do parágrafo antecedente, o juiz fixará a justa indenização devida ao proprietário; pago o preço, valerá a sentença como título para o registro do imóvel em nome dos possuidores.

Salienta-se, por fim, que o caráter outrora absoluto da propriedade foi relativizado em face da exigência do cumprimento de sua função social. O §1º do artigo transcrito alhures confirma o que se vem dizendo, garantindo a propriedade, desde que exercido esse direito em consonância com suas finalidades econômicas e sociais. Ou seja, o direito de propriedade deve se harmonizar entre as esferas individuais e coletivas.

### 3.3.2.1 A função social e a propriedade do empregador

Tendo visto a garantia constitucional à propriedade e a exigência de se observar sua função social, passa-se agora ao tratamento dispensado à propriedade do empregador, no caso a empresa.

Conforme ensinamentos do professor Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011), os conceitos de propriedade e empresa não se confundem, ao passo que se trata de direito subjetivo a primeira e atividade, a segunda. No entanto, essas noções podem se complementar e, por isso, há de se dizer desde logo, que a função social protegida pela Constituição Federal da República, não se esgota limitando direitos, mas também possui a característica de criar direitos e é esta face que fomenta a criação de direitos que embasa a função social da empresa<sup>23</sup> (OLIVEIRA, 2011).

O art. 1º da Constituição Federal determina os fundamentos da República do Brasil, entre eles estão a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, evidenciando a preocupação do Estado em promover a dignidade humana através do trabalho. Também o art. 170 da Carta Magna que trata da ordem econômica traz a associação da vida digna com a propriedade privada e sua função social. Quer-se dizer com isso que a função social, assegurada pela Constituição, quando combinada com a propriedade do empregador traz a fundamental questão

---

<sup>23</sup> Leciona Antonio Carlos Paula de Oliveira: "A outra face da função social da propriedade do empregador faz que esta assuma a feição de função social da empresa. Isso porque, falar em função social da propriedade do empregador significa falar do papel que é atribuído a essa propriedade de manter hígidos e reluzentes os importantes fundamentos da República Federativa do Brasil." (OLIVEIRA, 2011).

da criação de empregos, que se encaixa com os princípios constitucionais de modo a propiciar ao homem a verdadeira existência digna.

Nesse sentido, ensina Rosana Marques Nunes (2011, p. 35), citando Eros Grau:

O princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário da empresa, ou a quem detém o poder de controle, o dever não apenas de não exercê-lo em prejuízo de outrem, mas de exercê-lo em benefício de outrem. Isso significa que a função social da propriedade impõe o exercício de comportamentos positivos por parte do detentor do poder em relação à propriedade.

É nesse sentido de atuar positivamente em face de outrem que se pretende tratar da função social da empresa. A propriedade do empregador caracteriza o tipo de bens de produção e por isso, há a circulação de riquezas. Mas o Código Civil de 2002 no seu art. 1.228, §1º, já assevera que *o direito à propriedade deve ser exercido em consonância com suas funções econômicas e sociais* e traz o fator circulação de riquezas somado à atuação positiva em face de outrem, neste caso, a criação de empregos (BRASIL, 2002).

Ensina Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p. 114):

As funções econômica e social da propriedade produtiva do empregador, inequivocamente, andam juntas. A primeira atribui à propriedade o papel de circular riqueza. A segunda, a missão de gerar empregos. Só assim, juntas, é que conseguirão efetivar os fundamentos do Estado Democrático de Direito. Só assim atingirão o objetivo da República Federativa do Brasil antes citado. Só assim observarão os princípios constitucionais da Ordem Econômica constitucional. É essa a interpretação que se deve fazer da função social da propriedade produtiva do empregador, ou seja, harmonizada e unida com a função econômica, consentânea com a valorização do trabalho e da livre iniciativa, em busca de uma sociedade mais justa e igual, em prol da preservação da dignidade humana, via manutenção dos ditames da ordem econômica constitucional.

É com base na busca por uma sociedade mais igual e justa, pelo respeito aos fundamentos insculpidos na Constituição Federal, na função social da propriedade com vistas a se ter comportamentos positivos com relação a outrem, que se protege neste trabalho o direito de o empregador defender sua propriedade. É a atividade empresarial sadia que pode gerar empregos, que pode fazer com que as pessoas busquem a vida digna positivada no texto constitucional. Trata-se aqui da proteção não somente da propriedade do empregador, mas também da potencial capacidade que a propriedade tem de gerar empregos e contribuir para a efetivação da dignidade da pessoa humana.

É com base nas ideias trazidas até aqui que passar-se-á ao estudo da revista pessoal de empregados, forma de fiscalização utilizada pelo empregador, dentro do ambiente laboral.



## 4 DA REVISTA PESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A revista pessoal realizada pelo empregador é ainda um dos temas mais controvertidos do Direito do Trabalho. Embora haja tanta discussão sobre o assunto, é comum no ambiente laboral a prática deste procedimento, especialmente quando se trata de empresas que possuem peças pequenas e de significativo valor mercadológico, a exemplo de lojas de departamento, lojas de jóias, de vestuários, entre outros.

Não se pode olvidar que a ausência de disposição legal no que toca a matéria maximiza suas controvérsias, ainda que já se tenha disposição legal tratando das revistas íntimas, bem como as questões relativas à colisão de direitos fundamentais.

É oportuno, por ora, já tendo construído o caminho necessário para a análise deste tópico, cuidar propriamente das revistas pessoais e sua incidência no ambiente laboral, objetivando esclarecer seus aspectos conflituosos através das soluções que serão propostas a seguir.

### 4.1 AS REVISTAS PESSOAIS E SUA DISTINÇÃO DAS REVISTAS ÍNTIMAS

Antes mesmo de tratar das revistas pessoais é preciso esclarecer que revista pessoal e revista íntima são fenômenos distintos e devem ser tratados como tal. Até pouco tempo não se tinha previsão normativa explícita tratando das revistas, embora a Constituição já garantisse o direito à intimidade e à vida privada como meio de proteger as pessoas contra invasões em suas esferas pessoais. O art. 373-A da CLT, introduzido pela Lei 9.799/99, entretanto, veio alterar esta realidade, cristalizando a proibição das revistas íntimas em mulheres (BRASIL, 1943).

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetem o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

[...]

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Embora se refira o inciso VI do art. 373-A da CLT às mulheres e faça parte do capítulo que cuida de sua proteção, essa garantia deve ser dilatada a ponto de alcançar os homens, uma vez que o art. 5º, I, da Carta Magna de 1988 reza que homens e mulheres são iguais em direitos e deveres. Por conta do princípio da igualdade, deste modo, a revista íntima está vedada de modo geral no ordenamento brasileiro (NUNES, 2011).

A revista íntima consiste no procedimento que põe à mostra parte do corpo do empregado. É uma vistoria que exige que o obreiro abaixe as calças, desabote a camisa ou até mesmo se desnude. Por isso, defende-se que embora a diferença entre as revistas seja tênue, se a revista íntima fosse análoga à revista pessoal, a Consolidação das Leis do Trabalho não vedaria a primeira, trataria apenas de proibir as revistas no ambiente laboral. Vale lembrar, que as leis não trazem palavras inúteis, sendo por isso a revista íntima expressamente proibida, ao passo que a revista pessoal não (OLIVEIRA, 2011).

Nesse sentido são os julgados dos Tribunais<sup>24</sup> (BRASIL, 2011):

**RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA.** O art. 373-A da CLT dispõe que é vedado ao empregador ou preposto realizar revistas íntimas de empregadas ou funcionárias. A jurisprudência prevalente desta Corte Superior é de que a exposição do trabalhador a revistas íntimas, em que é obrigado a se desnudar na frente de supervisores, do chefe ou até de outros colegas, é abusiva e excede o poder diretivo do empregador, ofendendo a dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade do empregado. No caso concreto, a reclamante tinha sua bolsa revistada regularmente e, além disso, era submetida à revista íntima

---

<sup>24</sup> **REVISTA ÍNTIMA. CARACTERIZAÇÃO.** A revista íntima resta configurada a partir de medida patronal capaz de invadir a privacidade do empregado, não exigindo, por isso mesmo, o contato físico entre examinador e o examinado. Não é preciso “apalpar”. Basta o olhar centrado no corpo humano descoberto para averiguação se há nele escondido, entre a pele e a roupa, produto ou objeto pertencente ao empregador. A exposição de parte do corpo da empregada para verificação relativa à ausência da prática do crime de furto (produtos da loja), sem nenhuma dúvida, revela a presença da figura injurídica antes nominada. O fato de a reclamante ser obrigada a levantar a blusa no final do expediente diário, durante a vigência de todo o contrato de trabalho, ainda que a conferência demasiadamente invasiva fosse feita por pessoa do mesmo sexo, caracterize a lamentável revista íntima violadora de direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal (BRASIL, 2009). No mesmo sentido, Rosana Marques Nunes (2011, p. 77): “É inaceitável que a ação do empregador buscando porteger seu patrimônio venha a ferir a dignidade da pessoa humana. O direito do empregador, de proteger seu patrimônio, termina onde começa o direito à intimidade e dignidade do empregado. Por tudo isso, defendemos que as revistas pessoais/íntimas não devem ser realizadas pelas empresas, sob pena de desestabilização das relações laborais. A desconfiança extrema não condiz com a fidúcia inerente ao contrato de trabalho, o ambiente de trabalho não pode se tornar um ambiente de desconfiança generalizada.”

quando havia sumiço de peças, o que não se admite. Violação dos arts. 373-A, VI, da CLT e 5º, X, da CF demonstrada. Recurso de revista a que se dá provimento.

Esta espécie de revista afronta valores como a intimidade e a vida privada, constitucionalmente protegidos no art. 5º, X, da Constituição da República Federativa do Brasil, já que mesmo quando procedida por pessoa do mesmo sexo, expõe o obreiro à mostra direta do seu corpo. A perquirição nessas condições poderá aviltar contra o pudor natural da pessoa, sendo hipótese de ato atentatório à intimidade e à vida privada a revista que leve o obreiro a se desnudar completamente ou lhe submeta a “[...] exame minucioso, detalhado, prolongado ou na presença de outros.” (BARROS, 2009b, p. 79).

A questão atinente a esta problemática está no fato de que a proibição da revista íntima ensejou posicionamentos no sentido de que também a revista pessoal estivesse vetada pelo ordenamento jurídico pátrio por ofender princípios constitucionais (OLIVEIRA, 2011).

No decorrer deste capítulo será demonstrado que não há que se falar em proibição às revistas pessoais, de modo que quando são procedidas de forma respeitosa e generalizada, banindo situações discriminatórias que possam delas emanar, visam a manutenção do ente empresarial propriamente dito, bem como a continuidade do vínculo de emprego dos demais empregados, que dependem, juntamente com o empregador, dos resultados advindos da empresa.

#### 4.2 DA REVISTA PESSOAL E SUA INCIDÊNCIA NO AMBIENTE LABORAL

A revista pessoal, embora distinta da revista íntima em sua essência, é também um procedimento de inspeção no empregado. Embora não haja disposição legal expressa lhe disciplinando, este processo decorre da subordinação jurídica e do poder empregatício – como já visto, o empregador goza de várias prerrogativas a seu favor no seio do contrato de emprego, asseguradas pela CLT –, mais especificamente do poder fiscalizatório do empregador. Consiste essa inspeção na vistoria do empregado sem expor diretamente partes do seu corpo, bem como de seus pertences. Logo, a revista que exige que se tire os sapatos, levante as barras das calças, abra casacos, confira bolsas, é hipótese de revista pessoal.

A Consolidação das Leis do Trabalho confere ao patrão a direção da atividade empresarial, seu controle e fiscalização. Assim, e por tudo que já foi dito nos capítulos anteriores, o empregador não só pode como deve fiscalizar a atuação do empregado. Vale frisar que a lei é omissa no que toca as revistas pessoais. Todavia, a jurisprudência<sup>25</sup> brasileira, vem, há muito tempo, se manifestando pela possibilidade da revista pessoal, especialmente quando prevista em regulamento interno da empresa, sob a alegação de que é um direito que decorre do poder empregatício do empregador e, por conseguinte, uma medida de segurança a seu patrimônio (BARROS, 2009b).

A doutrina<sup>26</sup> também vem se manifestando claramente pela possibilidade da revista pessoal, desde que não fira os direitos à intimidade e privacidade do obreiro e conseqüentemente, não ofenda a dignidade da pessoa humana. Há que se dizer que a prática das revistas pessoais apresenta-se como um dos meios utilizados pelos patrões para controlar o próprio processo produtivo da empresa, com o fito de resguardar o bom funcionamento do ente empresarial (NASCIMENTO, 2006).

Corroborando esse entendimento Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 99):

Aparentemente encontram-se válidas, ainda, as revistas nos empregados e funcionários, do sexo masculino e feminino, desde que haja respeitabilidade, tanto dos princípios constitucionais de personalidade dos empregados de direito à proteção da intimidade e privacidade, quanto do princípio da razoabilidade e do não abuso do direito, caracterizado pelo excesso do poder fiscalizatório.

Cumpra assinalar, ainda, que a insurgência dos empregados contra a revista pessoal implica no possível ato de indisciplina que pode ter como consequência a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Entretanto, é lícita a recusa do obreiro quando o procedimento se revele atentório contra a dignidade da pessoa humana, princípio balizador do ordenamento jurídico brasileiro ou que se materializem em situações ofensivas contra sua pessoa (BARROS, 2009b).

---

<sup>25</sup> Nesse sentido, veja-se julgado do TRT da 10ª Região: **REVISTA PESSOAL MODERADA E SEM ABUSOS. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA.** A revista pessoal, por si só, não garante o direito ao recebimento da indenização por ofensa à moral. Ainda mais se ficar demonstrado que ela era praticada sem discriminações, de forma moderada, sem abuso nos procedimentos e sem contato físico. Tais circunstâncias, quando evidenciadas, não autorizam o reconhecimento de situações humilhantes ou vexatórias capaz de gerar a condenação por danos morais, resguardada que estará a integridade física e moral do empregado e, como elemento justificador, o patrimônio do empregador. (BRASIL, 2008).

<sup>26</sup> Nesse mesmo sentido, Sérgio Pinto Martins (2009, p. 19): “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 a revista feita de maneira abusiva ou vexatória.”

Contudo, por conta da própria divergência que circunda o tema em estudo, nem todos comungam do mesmo entendimento. Há autores que se posicionam de modo veemente contra a revista pessoal, é o caso, entre outros<sup>27</sup>, de Sandra Lia Simón (2000, p. 145), que se utiliza do direito comparado para embasar sua tese.

Na Espanha, o art. 18 Estatuto do Trabalhador estipula que “só poderão ser feitas revistas sobre a pessoa do trabalhador, em seus armários e pertences, quando sejam necessárias para proteção do patrimônio empresarial e dos demais trabalhadores da empresa, dentro do centro de trabalho e durante o horário de trabalho. Na sua realização se respeitará ao máximo a dignidade e a intimidade do trabalhador e se contará com a assistência de um representante legal dos trabalhadores ou, na ausência no centro de trabalho, de outro trabalhador da empresa, sempre que possível.”

Conforme Sandra Lia Simón (2000), o dispositivo é criticado pela doutrina espanhola, a exemplo de José Manuel Del Valle Villar que aponta, na sua visão, três inconstitucionalidades, chegando a adotar as mesmas críticas para a legislação nacional, quais sejam: a) a permissão da revista está fundada na suspeita de que os empregados podem furtar bens da empresa, evidenciando a proteção exacerbada do patrimônio, bem como ofensa a presunção de inocência ao obreiro; b) fere o princípio da igualdade em razão de privilegiar o empregador na proteção de seu patrimônio, autorizando-o a tomar medidas para defesa de seus bens que nenhuma outra pessoa pode adotar, ao passo que se prejudica o empregado por conta da sua condição de subordinado jurídico e c) retira-se do Estado a exclusividade da função policial, já que o poder de revistar é típica função da polícia.

Para estes autores<sup>28</sup>, quando a doutrina e jurisprudência optaram por permitir a realização da revista, como resultado do poder empregatício conferido pela CLT,

---

<sup>27</sup> Nesse mesmo sentido, Luciano Martinez (2011, p. 190): “Anotar-se que em nenhuma circunstância é admissível que o empregador realize a chamada ‘revista pessoal’ ou ‘revista íntima’, aquele procedimento de inspeção no próprio corpo do empregado, sobre suas vestes. Note-se que não há no ordenamento jurídico qualquer fonte heterônoma que autorize o empregador a submeter seus empregados a um ato que, em última análise, constitui busca e apreensão pessoal.”

<sup>28</sup> Confirma Sandra Lia Simón (2000, p. 147-148) nesse sentido: “Ainda que no Brasil, esse seja o entendimento doutrinário e jurisprudencial predominante, parece difícil acreditar que, nos dias de hoje, com a grande evolução tecnológica, não exista outra forma de controle sobre os produtos que saem furtivamente da empresa. Ainda que não existissem essas formas – o que, repita-se, é bastante questionável – há meios, previstos na legislação criminal, de se apurar a autoria de delitos como o furto, e o empregador deve, portanto, lançar mão desses meios. O fato de ocorrerem apenas furtos circunstanciais, que dificultariam eventual investigação policial, também não justifica a revista. Primeiro, porque, se é eventual, não causará grande prejuízo ao patrimônio do empresário. Segundo, porque pequenas diminuições no patrimônio fazem parte do risco do negócio. Ademais, a confiança deve ser a base da relação empregatícia, caso contrário o empregador é quem incorrerá na culpa *in eligendo* e *in vigilando*. Percebe-se, portanto, que se trata de forma muito simplista e acomodada de o

não observou-se o princípio da ponderação que norteia a solução dos conflitos de direitos, haja vista privilegiar o direito à propriedade do empregador ante o direito à intimidade do empregado (SIMÓN, 2000).

Cumpra analisar, então, o juízo de ponderação utilizado na busca de soluções para colisão de direitos fundamentais com enfoque para o tema em análise. Ratifica-se, contudo, que o posicionamento adotado neste estudo monográfico é pela possibilidade da revista pessoal, resultado do exercício legítimo do poder empregatício do empregador que se revela como meio de fiscalização com fins de guarda do ente empresarial e garantia da continuidade do vínculo de emprego dos demais empregados, que, por óbvio, dependem da atividade da empresa.

#### **4.2.1 Conflitos que envolvem a matéria e suas respectivas soluções**

A revista pessoal é um procedimento que envolve questões conflituosas no ordenamento jurídico por conta de trazer consigo a colisão de princípios de grande relevância do Estado Democrático de Direito, quais sejam: o direito à intimidade e à vida privada do empregado e o direito à propriedade do empregador. Eis que se encontra nesse ponto o objeto deste tópico, os meios para compatibilização de direitos assegurados pela Constituição Federal.

A intimidade e a vida privada são direitos constitucionalmente protegidos, como já se disse anteriormente. E é bem verdade que o empregado não abandona seus direitos da personalidade ao ingressar no ambiente laboral, posto que se trata de direitos inerentes ao homem, que o acompanham aonde quer que eles estejam. O direito à propriedade do empregador, por sua vez, também se trata de direito constitucionalmente protegido, desde que observada sua função social.

O direito à propriedade do empregador, assunto também já abordado em capítulo anterior, não se restringe apenas à obtenção de lucros por parte dos empregadores, mas também é responsável pela criação de empregos, fator determinante para a construção de uma *sociedade livre, justa e solidária* (art. 3º, I, CF), objetivo da Carta Magna de 1988. Assim, vê-se que os direitos supracitados têm íntima ligação com a

---

empresário defender seu patrimônio. E é, indiscutivelmente, atentatória à dignidade da pessoa humana do trabalhador.”

dignidade da pessoa humana, ao passo que, no caso em análise, um protege o indivíduo de invasões em sua esfera particular e o outro é responsável pela manutenção da propriedade privada do empregador e, junto com ela, a continuidade de diversos vínculos de emprego que dependem da atividade sadia da empresa.

Em razão da incidência privada dos direitos fundamentais, os operadores do direito podem aplicar, sem autorização legislativa, os direitos fundamentais nos conflitos entre particulares, buscando sempre causar os menores prejuízos possíveis. No caso em tela, tem-se o conflito de direitos fundamentais proveniente da revista pessoal de empregados.

Nesse sentido assevera Lélia Guimarães Carvalho (1995, p. 470-471),

[...] a discussão gira em torno de se saber até que ponto é possível compatibilizar o poder de revista do empregador com o direito do cidadão-empregado de ter salvaguardadas a sua honra, vida privada e intimidade.

No momento em que os direitos fundamentais entram em rota de colisão é preciso que se observe o princípio da proporcionalidade para se alcançar as soluções no caso concreto. Esse princípio, além de verificar a legitimidade de possíveis intromissões dos poderes públicos na esfera privada, serve também como padrão norteador para soluções de conflitos entre direitos fundamentais dos indivíduos envolvidos em uma infinidade de relações jurídicas, mormente a relação de trabalho (AMARAL, 2007).

Para evitar restrições desproporcionais, portanto, se faz necessária a observação da proporcionalidade que se divide em três dimensões: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.

Inicialmente, parte-se para a análise da adequação, que determina que o meio utilizado deve possibilitar o alcance do propósito perseguido, ou seja, consiste na investigação sobre o meio adequado para se alcançar a finalidade, constitucionalmente legítima, que se espera com a restrição de determinado direito fundamental. Deve-se demonstrar com a adequação a relação de pertinência entre os meios escolhidos e os fins desejados, com aptidão a justificar a limitação dos direitos (DIMOULIS; MARTINS, 2008).

O meio utilizado deverá passar, ainda, pelo crivo da necessidade. Necessário será o meio se ele, além de adequado, for o único possível para salvaguarda de direitos

fundamentais naquela situação ou o menos intenso entre os meios adequados para aqueles que estão sendo confrontados. Nesta fase, os meios adequados, se houver mais de um, serão comparados entre si para que se enxergue aquele que menos restinja o direito fundamental em questão, restando ao fim somente um meio, o menos intenso e, por essa razão, o único necessário (DIMOULIS; MARTINS, 2008).

A proporcionalidade em sentido estrito observa as vantagens e desvantagens que decorrem do meio escolhido. Observa-se neste momento se a medida escolhida tem capacidade para resguardar direitos fundamentais que se revelem mais ponderosos do que aqueles que sofreram restrições.

Lecionam, nesse sentido, Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins (2008, p. 199):

Por trás do fim perseguido pelo Estado encontra-se geralmente a concretização de um bem jurídico. Daí ser correto chamar aplicação do critério da proporcionalidade ponderação *lato sensu*, pois se trata do estabelecimento da relação entre duas grandezas.

Ademais, há que se falar ainda da técnica de ponderação de interesses, utilizada para estabelecer a coexistência harmônica de normas que tutelem valores ou bens jurídicos que se contrastem pelo modo menos traumático no conjunto das normas.

Segundo Luis Roberto Barroso (2008), a técnica de ponderação de valores é aquela por meio da qual se procura estabelecer o peso relativo a cada princípio em colisão. Como não há critério abstrato que imponha a supremacia de um sobre o outro, deve-se analisar o caso concreto para que se chegue a resultados socialmente aceitos, sacrificando minimamente os princípios ou direitos fundamentais em oposição. Não há nesta hipótese superioridade formal entre os princípios, mas tão somente a determinação do melhor resultado que atenda ao ideário constitucional da situação apreciada.

Vê-se claramente que não existem meios concretos para se dizer qual direito fundamental cederá diante de outro. É caso de análise casuística, entretanto, há sempre que se observar a dignidade da pessoa humana, norte do sistema jurídico e mandamento do qual não se deve desligar-se apesar do pluralismo de valores que envolve o sistema constitucional pátrio. Com base nisso, defende-se o princípio da dignidade da pessoa humana como um conceito amplo o bastante para abraçar as diversas situações que surjam a partir dos casos concretos, conduzindo a técnica de ponderação de interesses (OLIVEIRA, 2011).



Na técnica de ponderação de interesses segue-se uma ordem. A primeira etapa serve para o operador do direito observar se o conflito em questão não pode ser resolvido por meio da subsunção do fato à norma. Depois, examinam-se as circunstâncias de fato e sua interação com a norma. Por fim, analisam-se os grupos de normas que surgiram da análise do caso concreto e a partir daí será determinado um peso para cada elemento em conflito para, finalmente, decidir qual preponderará.

Nesse sentido, leciona Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p. 63-64), citando Luis Roberto Barroso:

A doutrina costuma atribuir à técnica de ponderação em estudo o implemento de três distintas etapas. Na primeira delas, o operador do direito deve identificar se de fato há o conflito e se este não pode ser resolvido pela simples subsunção do fato à norma. Nesta, os fundamentos normativos que se opõem são organizados em grupos, formando os conjuntos de argumentos. Na segunda etapa, examinam-se as circunstâncias fáticas e concretas do caso posto e sua interação com os elementos normativos. Esta permitirá uma melhor visualização do papel de cada uma das normas em conflito e em que medida estas influenciam na solução. Na terceira etapa, verdadeiramente decisória (até então nada se decidiu), apurar-se-ão os grupos de normas e a repercussão dos fatos do caso concreto conjuntamente, a fim de se atribuir peso a cada um dos elementos em colisão, definindo-se o grupo de normas a preponderar. Nesta, deve-se definir, ainda, em que medida esse grupo de normas deve prevalecer em detrimento das outras. Todo esse processo tem como fio condutor o princípio da proporcionalidade.

No caso em tela, tem-se empregados e empregadores buscando seus direitos fundamentais e, em consequência, suas dignidades de pessoa humana. Será, portanto, por intermédio do princípio da proporcionalidade e da técnica de ponderação de interesses que se resolverão os conflitos postos no dia-a-dia destes sujeitos da relação de emprego. No entanto, os tantos casos de revista pessoal que se repetem torna possível vislumbrar alguns critérios que devem ser observados para a realização deste procedimento, a partir das jurisprudências e da inteligência doutrinária. Tratar-se-á deles no próximo tópico.

#### **4.2.2 Critérios utilizados para a realização da revista pessoal decorrentes do legítimo exercício do poder de fiscalização do empregador**

O procedimento da revista pessoal não se trata de simples questão. Se por um lado, protege-se o direito do empregador e seu patrimônio, por outro, tem-se a intimidade do empregado. O direito à intimidade do empregado, contudo, pode ser relativizado no caso concreto, conforme já analisado. Mas, visando a máxima efetivação do princípio norteador do ordenamento jurídico brasileiro, a dignidade da pessoa humana, é que se faz necessário impor algumas condições para a realização da revista pessoal, sem que se configure ato atentatório à dignidade do trabalhador.

Robustece esse entendimento, Alice Monteiro de Barros (2009b, p. 76):

A nosso ver, a revista se justifica, não quando traduza um comodismo do empregador para defender o seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer ao interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas; essa fiscalização visa à proteção do patrimônio do empregador e à salvaguarda da segurança das pessoas.

A revista pessoal não deve ser um meio de controle utilizado pelo empregador, já que impõe relativização do direito à intimidade e vida privada do empregado, quando há outras alternativas satisfatórias que atendam as necessidades da empresa, ou seja, a revista só deve existir se for imprescindível a fiscalização. Isso porque com a materialização da revista pessoal, o empregado vê seu direito fundamental sofrer restrição e, por esse motivo, é indispensável que o procedimento de perquirição no obreiro só aconteça quando demonstrado o legítimo interesse empresarial somado a indispensabilidade do procedimento para o exercício desse interesse (OLIVEIRA, 2011).

O legislador ordinário, que reconheceu o poder diretivo na Consolidação das Leis do Trabalho, legitima a limitação da esfera de liberdade do empregado, determinada pelas necessidades do ente empresarial, contudo, este poder conferido ao empregador é limitado pelos princípios que fundamentam o sistema jurídico pátrio, como o respeito à dignidade da pessoa humana. Com base nisso, alguns critérios foram estabelecidos para a realização da revista pessoal de empregados (BARROS, 2009b).

Assim, para que a revista cause o menor desconforto possível ao trabalhador é preciso que se conjugue a ela os fatores expostos a seguir, tomando como base as

lições doutrinárias de Alice Monteiro de Barros (2009b). Revela-se essencial a imposição destes critérios porque a revista pessoal não deve objetivar a exposição desnecessária do empregado e em nenhuma hipótese deve expor o obreiro a situações vexaminosas.

Primeiramente, é necessário que se observe a atividade empresarial, de modo que o seguimento adotado no estabelecimento se compatibilize com o procedimento da revista. Assim, “[...] é mister que haja na empresa bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial.” (BARROS, 2009b, p. 76).

Assim, vale citar um exemplo esclarecedor fornecido pelo professor Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p. 125):

Injustificável seria admitir, por exemplo, a prática de revistas pessoais em lojas que comercializassem veículos motorizados (carros, motocicletas, lanchas etc.). Nesses casos, o trânsito de empregados não implicaria qualquer risco que fossem subtraídas as mercadorias comercializadas, e a revista seria um abuso, agora praticado pelo empregador.

Nesse sentido entende os Tribunais<sup>29</sup> (BRASIL, 2012b):

**REVISTA PESSOAL. DANO MORAL. NÃO CONFIGURADO.** A revista efetuada nos empregados no final do expediente não enseja violação à intimidade, eis que é dado ao empregador preservar seu patrimônio, mormente quando se tratar de loja do ramo de informática em que existem objetos e produtos de fácil retirada e de valor elevado. A investigação do empregador, sem que seja acompanhada de ato concreto de violação à dignidade humana, não gera a indenização. Dano moral não configurado.

Há quem entenda que a revista pessoal só deve acontecer mediante prévio ajuste com a entidade sindical ou com o próprio empregado<sup>30</sup>. Todavia, percebe-se não ser o posicionamento majoritário<sup>31</sup>, posto que se trata de um dever implícito do

---

<sup>29</sup> **REVISTA PESSOAL. DANO MORAL. NÃO CONFIGURADO.** A revista de bolsas e sacolas de empregados não enseja violação à intimidade, eis que é dado ao empregador preservar seu patrimônio, mormente quando se tratar de rede de supermercados em que existem objetos e produtos de fácil retirada e locomoção. A investigação do empregador, sem que seja acompanhada de ato concreto de violação à dignidade humana, não gera direito à indenização. Dano moral não configurado (Brasil, 2012c).

<sup>30</sup> Assim entende Arion Sayão Romita (2005, p. 275): “Quando se tratar de trabalhadores do sexo feminino, a revista só será lícita em casos específicos, mediante prévio ajuste (convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo ou contrato individual de trabalho). A revista em empregadas obedece a seguinte regra: a revista só cabe quando houver prévio entendimento, com previsão das especificidades ocorrentes.”

<sup>31</sup> Leciona Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p. 127): “No Brasil, esse acordo prévio não se faz necessário, contudo é razoável que ao empregado seja informada essa situação no ato da contratação, seja mediante cláusula contida em seu contrato de trabalho, seja através de norma ou

empregado em razão da subordinação jurídica que a CLT impõe para o cumprimento de ordens lícitas determinadas pelo empregador com relação à atividade prestada. Embora o prévio ajuste com a entidade sindical ou com o próprio empregado não seja elemento essencial à revista, o empregador pode fazê-lo no momento da contratação com a finalidade de evitar conflitos futuros (OLIVEIRA, 2011).

Postas estas observações, tratar-se-á dos critérios utilizados para proceder a revista pessoal em concreto, quais sejam: realização de maneira indistinta entre os empregados, de modo a não haver qualquer tipo de discriminação, perseguição ou aviltamento; não ultrapassar as dependências da empresa e ser realizada em local reservado, não sujeito a terceiros; ser executada por pessoa do mesmo sexo; impossibilidade em qualquer hipótese de revista que leve ao desnudamento total ou parcial do empregado; quando for possível a utilização de outros meios suficientes a impedir a subtração de bens da empresa, a revista pessoal não deve ser realizada.

É ideal que a revista seja realizada em todos os funcionários ou não sendo possível, em razão do número elevado de empregados, por meio de sorteio ou algum outro meio que não produza no ambiente laboral um clima de suspeita sobre pessoas determinadas, respeitando ao máximo a dignidade do empregado. Portanto, é necessário que a revista pessoal seja realizada de maneira geral, livre de traços discriminatórios.

Ensina Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p. 125):

Outra preocupação que se deve ter para legitimar a realização da revista diz respeito ao universo de empregados que devem se submeter a esse procedimento. Esse procedimento deve ser realizado num número aleatório e considerável de empregados, mediante sorteio diário, o qual, por sua vez, deve se realizar com lisura e na presença de todos.

Robustece esse entendimento, Alice Monteiro de Barros (2009b, p. 79):

A revista efetuada em uma ou poucas pessoas, ainda que de forma superficial e respeitosa, poder-lhe-á ser altamente lesiva, pois elas se tornarão suspeitas. Daí a inadmissibilidade de controles discriminatórios, arbitrários, dos quais advenham predisposição contra os empregados selecionados.

---

regulamento interno empresarial, cuja cópia deve ser entregue ao obreiro. Com essa preocupação, pode-se invocar a boa-fé objetiva como fundamento para ver declarado o exercício abusivo do direito à intimidade pelo empregado.”

Vale salientar que a revista não deve obedecer a graus de hierarquia, ou seja, todos os funcionários da empresa devem passar pelo procedimento, mesmo aqueles que gozem da prerrogativa de ocupar cargos de confiança, isso porque a revista pessoal tem um caráter preventivo – ela acontece para evitar possíveis lesões ao patrimônio da empresa –, jamais acusatório. Portanto, é fundamental que o critério utilizado para proceder às revistas seja o de aleatoriedade dos revistados (OLIVEIRA, 2011).

Outros critérios são determinados para o procedimento da revista, entre eles que ela aconteça dentro do ambiente laboral. Quando se adota esta medida a revista pessoal se harmoniza com as implicações do poder empregatício, haja vista não se admitir o exercício desse poder para além das dependências da empresa. O fundamento para esta prática é o direito de propriedade e a subordinação do empregado, sendo que esta última não extrapola os limites do ambiente laboral. Ademais, é preciso acrescentar a isso que a revista deve se dar reservadamente e em local próprio para este procedimento, a fim de evitar que essa situação seja exposta a outros empregados (OLIVEIRA, 2011).

Outro aspecto de relevo é o momento da realização da revista pessoal. Ela deve ser realizada “[...] em geral, na saída; na entrada do trabalho ou durante a execução do serviço” (BARROS, 2009b, p. 78). Utiliza-se esse aspecto para evitar abusos do empregador no sentido de realizar a revista repetidas vezes nos funcionários, quando, em verdade, não seja necessário fazê-lo.

Indispensável é que se fale da tecnologia, vista como um critério de peso para a incidência da revista. Atualmente, com as inovações eletrônicas cada vez mais acessíveis ao mercado de trabalho, atenua-se a necessidade das revistas pessoais. Nesse sentido, posiciona-se Alice Monteiro de Barros (2009b, p. 78):

A tecnologia também poderá ser utilizada para evitar ou reduzir os efeitos da revista na intimidade dos empregados. A título de exemplo, a colocação de etiquetas magnéticas em livros e roupas torna desnecessária a inspeção em bolsas e sacolas, nos estabelecimentos comerciais.

Entretanto, se a empresa, mesmo contando com toda aparelhagem eletrônica disponível não está livre dos possíveis furtos, deve-se proceder à revista pessoal. É que os sistemas de câmeras de vídeos podem revelar-se insuficientes, posto que há lugares em que não é possível instalá-los, como sanitários e provadores, locais comuns de ocorrer a subtração de bens. Detectores de metais garantem apenas

objetos metálicos, quando muitas vezes os estabelecimentos possuem uma infinidade de produtos que não têm essa natureza. A vigilância pessoal para ser satisfatória, por exemplo, impõe a contratação de um número maior do que a dos próprios empregados, o que seria constrangedor. A instalação de etiquetas magnéticas nem sempre são suficientes, por conta de algumas mercadorias não poderem acompanhar a etiqueta em razão do tamanho (OLIVEIRA, 2011).

Indispensável é que fique claro que a revista deve ser imprescindível à fiscalização para o empregador, sendo utilizada como meio para manutenção do desenvolvimento da atividade econômica. Acrescenta-se, ainda, que a revista deve ser realizada por pessoa do mesmo sexo, com o fito de preservar ao máximo a intimidade dos empregados e repise-se sobre o que diz respeito ao desnudamento total ou parcial do obreiro. É expressamente proibida pelo ordenamento nacional a revista íntima de trabalhadores, posto que se entende por atentatória a sua dignidade.

Ensina Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p. 126):

Outra condição que impende seja observada é que seja feita por pessoas do mesmo sexo e sem inspeção direta sobre o corpo, que pressupõe desnudamento completo. Note-se que defender o contrário implicaria que a intimidade cedesse integralmente perante o direito de propriedade – aceitar essa submissão total de um direito fundamental sobre o outro seria desmerecer toda a construção teórica formulada em linhas anteriores. Não se pode admitir que a revista se dê com desnudamento completo do empregado, mesmo que esse se dê diante de pessoas do mesmo sexo, pois admitir isso implicaria desqualificar a técnica de ponderação de interesses. Admitir isso implicaria quebrar a unicidade do sistema constitucional; seria permitir que o empregador abusasse do seu direito fundamental.

A revista pessoal deve se limitar ao aspecto visual, podendo sim o empregador exigir que o obreiro levante a barra das calças, abra casacos, exponha o conteúdo de sua bolsa, entretanto, não deve haver inspeção direta sobre parte do seu corpo. Nesta linha segue o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho<sup>32</sup>:

---

<sup>32</sup> **PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA DE BOLSAS E PERTENCES SEM ABUSO DO PODER DE FISCALIZAÇÃO.** 1 – Não se ignora que a dignidade da pessoa humana, fundamento da República, nos termos do art. 1º, III, da CF/88, e regra matriz do direito à indenização por danos morais, previsto no art. 5º, X, da CF/88, impoem-se contra a conduta abusiva do empregador no exercício do poder de direção a que se refere o art. 2º da CLT, o qual abrange os poderes de organização, disciplinar e de fiscalização. 2 – No caso, contudo, as premissas fáticas registradas no acórdão recorrido demonstram claramente que o empregador exerceu de maneira regular o seu poder diretivo, fazendo a fiscalização de bolsas e pertences aleatoriamente, sem contato pessoal,

**DANO MORAL. REVISTA. OBJETOS PESSOAIS DO EMPREGADO.** A egrégia Turma, com base na análise dos fatos e provas produzidos nos autos, consignou que a reclamada procedida à revista pessoal em seus empregados, restando incontroverso que tais práticas se davam de forma generalizada e apenas nos pertences dos funcionários, sem o contato físico. Neste contexto, a jurisprudência deste Colendo Tribunal Superior do Trabalho inclina-se no sentido de que a revista em objetos pessoais – bolsas e sacolas – dos empregados da empresa, realizada de modo impessoal, geral, sem contato físico ou exposição da sua intimidade, não submete o trabalhador a situação vexatória ou caracteriza humilhação, vez que decorre do poder diretivo e fiscalizador do empregador, revelando-se lícita a prática desse ato. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2012d).

**RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. REVISTA DE BOLSAS E SACOLAS.** Em respeito ao princípio da proporcionalidade e constatado, a partir do quadro fático retratado no acórdão regional, que as revistas praticadas pela Reclamada tinham por finalidade apenas a preservação da segurança do patrimônio da Empresa, tratando-se de comportamento adequado, sobretudo porquanto consignado pela decisão recorrida que não eram praticados excessos, uma vez que não havia contato físico, nem eram adotados quaisquer procedimentos que fossem, por si sós, constrangedores, não se constata a prática de ato ilícito por parte do Empregador, sendo indevida a indenização por danos morais. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASIL, 212e).

A revista pessoal, como já dito inúmeras vezes, é derivada do exercício legítimo do poder empregatício do patrão, conferido pela Consolidação das Leis do Trabalho. É fruto também da subordinação jurídica, que impõe que o empregado ao celebrar o contrato de emprego deve seguir as ordens lícitas impostas pelo empregador. O obreiro, no momento da celebração do contrato de emprego, anui com as consequências advindas dele. Portanto, a revista pessoal é legítima e não há que se falar em existência de dano moral ou material decorrente dela se não houver ofensa à dignidade do trabalhador.

Não se vê viabilidade em tratar destas questões sem atentar ao princípio da dignidade da pessoa humana, em que pese estarmos diante de dois direitos fundamentais, onde um cede para a manutenção do outro, observando a técnica de

---

sem exposição ao público. Não há nenhum elemento na decisão recorrida que demonstre que a conduta lícita do reclamado tenha se tornado, em algum ponto, abusiva. Na realidade, o TRT apenas decidiu que a revista de bolsas e pertences, considerada em si mesma, implicaria dano moral. 3 – Se conduta ilícita não há, mas, sim, o regular exercício do poder de fiscalização, não há como se condenar o empregador ao pagamento de indenização por danos morais. Não há como se punir quem não comete irregularidade. Constatada a afronta ao conteúdo normativo do art. 2º da CLT, o qual autoriza a conduta regular do reclamado. 4 – Recurso de revista a que se dá provimento, quanto ao tema. Prejudicado o exame do item – montante de indenização. (BRASIL, 2012f).

ponderação de interesses. Deste modo, a revista que se configurar atentatória à dignidade do empregado não estará acobertada pelo direito nacional.

Este procedimento visa a manutenção da atividade empresarial, a própria segurança das pessoas que comungam do mesmo espaço de trabalho e a continuidade do vínculo de emprego dos demais trabalhadores que dependem, juntamente com o empregador, da atividade econômica da empresa. Neste giro, é incontestável a importância dos critérios supracitados na efetivação da revista pessoal, que deve ser sempre balizada pela dignidade da pessoa humana.



## 5 CONCLUSÃO

No decorrer da pesquisa e após a leitura especializada sobre as revistas pessoais e sua incidência no ambiente laboral, bem como da observação das jurisprudências relacionadas à matéria, entende-se que a revista pessoal de empregados, decorrente do poder fiscalizatório do empregador, quando não há ofensa a sua dignidade, é legítima, ou seja, se está ausente no procedimento condutas que levem à exposição vexatória, ao aviltamento, à perseguição do obreiro, não há que se falar em proibição a esta prática. O estudo sobre o tema, incluindo também àqueles que não vêem a revista pessoal como um procedimento balizado na proporcionalidade, leva a seguintes conclusões a seguir apresentadas de maneira objetiva e sintética.

Vislumbra-se, inicialmente, a importância das relações de trabalho no mundo moderno, que passou por grande evolução desde a Idade Antiga até os dias de hoje, em que o trabalho é visto como fonte de riqueza social para o homem individualmente e para a sociedade como um todo. O Direito do Trabalho ocupa-se de todas as relações que envolvam labor humano, entre elas a relação de emprego merece destaque por sua importância social e econômica. A relação de emprego exige a presença de dois sujeitos, quais sejam: empregado e empregador. Deste elo surge o contrato de emprego que só existe quando assistido por seus elementos, são eles: pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade.

Entre os elementos do contrato de emprego, teve grande importância para o assunto discutido neste estudo monográfico, a subordinação, por conta de trazer consigo a ideia de que o empregado deve acatar as ordens lícitas oferecidas pelo empregador, em razão da celebração do contrato de emprego. Em contraponto à subordinação, tem-se o poder empregatício do empregador. Embora não haja previsão expressa sobre este poder, ficou claro que a Consolidação das Leis do Trabalho legitimou-lhe no seu art. 2º, caput. O poder empregatício divide-se em poder de direção, poder regulamentar, poder disciplinar e poder fiscalizatório. No que toca as revistas pessoais, interessa, especialmente, o poder fiscalizatório do empregador.

O estudo do tema passa necessariamente pelos direitos fundamentais, de modo que a revista pessoal impõe um conflito entre o direito à intimidade e à vida privada do empregado e o direito à propriedade do empregador. Assim, é imprescindível que se

observe cada um desses direitos. O direito à intimidade e à vida privada são espécies do direito da personalidade, que protege seus titulares em suas esferas física, psíquica e moral. Conclui-se, neste diapasão, que, seguramente, o empregado não abandona seus direitos da personalidade ao ingressar no ambiente laboral, posto que são inerentes ao homem e os acompanham aonde quer que eles estejam, entretanto, no que diz respeito ao contrato de emprego há algumas peculiaridades.

Quando o empregado estabelece a relação de emprego por meio da celebração de contrato anuí com as consequências advindas do mesmo e a elas se submete. Uma dessas consequências é se disponibilizar a guarda do ente empresarial por meio, inclusive, das revistas pessoais. Por isso, defende-se neste trabalho que o empregado tem relativizado seus direitos à personalidade quando eles estão no contexto da relação de emprego.

No que toca o direito à propriedade do empregador, observa-se que não existe somente o aspecto do acúmulo de riquezas, como também é decorrência, diga-se de passagem, grandiosa, deste direito, gerar empregos. Esta é uma manifestação do cumprimento da função social da propriedade do empregador, prevista na Carta Magna de 1988 que assevera que a propriedade deve cumprir sua função social. Assim, vê-se que a proteção ao ente empresarial não garante somente o acúmulo de lucros próprio das atividades econômicas, mas também garante a manutenção de inúmeros vínculos de empregos e a criação de tantos outros. É nesta linha que se conclui pela legitimidade da revista pessoal de empregados decorrente do exercício do poder fiscalizatório do empregador, porque somente a atividade sadia da empresa pode atender a seus objetivos.

A revista pessoal não se confunde com a revista íntima de empregados, esta sim expressamente proibida pelo ordenamento jurídico pátrio, haja vista atentar contra o pudor natural da pessoa, levando-lhe ao desnudamento parcial ou completo. Cumpre assinalar, desde logo, que a revista pessoal, embora também se trate de um procedimento de vistoria, jamais deve expor o obreiro a situações vexaminosas ou humilhantes.

Quando há colisão entre direitos fundamentais, caso que se contempla neste estudo, deve-se recorrer ao princípio da proporcionalidade e a técnica de ponderação de interesses para se alcançar um resultado que se harmonize aos

mandamentos constitucionais e cause o menor prejuízo possível ao direito fundamental em restrição. No que tange as revistas pessoais, além de atender a essas técnicas utilizadas para conflitos interpessoais, faz-se necessário observar alguns critérios nascidos da inteligência jurisprudencial e doutrinária para se proceder a prática, como, a título de exemplo, que a revista se dê em local reservado, que aconteça mediante sorteio ou qualquer outro meio que não crie suspeita sobre pessoa determinada, que seja realizada por pessoa do mesmo sexo, entre outras coisas.

Conclui-se, portanto, com este estudo monográfico que não há que se falar em dano moral ou material decorrente da revista pessoal lastreada no princípio da dignidade da pessoa humana, que visa proteger o ente empresarial, não se destinando exclusivamente ao acúmulo de lucros do empregador. Ratifica-se, por fim, que a revista pessoal jamais deve se mostrar atentatória à dignidade do empregado, expondo-lhe a situações vexatórias ou humilhantes, caso em que estará no rol das práticas repudiadas pelo direito nacional, que privilegia a dignidade humana, mandamento maior do ordenamento jurídico pátrio.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Direito do Trabalho**. 5. ed. São Pulo: LTr, 2009a.

\_\_\_\_\_. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2009b.

BRASIL. **Código civil**. 53. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988\\_05.10.1988/CON1988.pdf](http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf)>. Acesso em: março 2013.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaTextoIntegral.action?id=75526>>. Acesso em: março 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 201819. Órgão Julgador: Segunda Turma. Recorrente: União Brasileira de Compositores - UBC. Recorrido: Arthur Rodrigues Villarinho. Relatora: Ministra Ellen Gracie. Relatora para acordão: Gilmar Mendes. Publicado em 27/10/2006/DJ. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28RE%24%2ESCLA%2E+E+201819%2ENUME%2E%29+OU+%28RE%2EACMS%2E+ADJ2+201819%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/b6y69xa>>. Acesso em: maio 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10. Região). Processo nº 01226-2008-001-10-00-5 – RO. Órgão julgador. Terceir Turma. Relator: Ministro Grijalbo Fernandes Coutinho. Publicado em 18/09/2009. Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=05308&tipo\\_trt=RO&aProcTrt=2009&dt\\_julgamento\\_trt=18/09/2009&%20np=01226-2008-001-10-00-5&nj=GRIJALBO%20FERNANDES%20COUTINHO&npvoto=186488&tp=RO](http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=05308&tipo_trt=RO&aProcTrt=2009&dt_julgamento_trt=18/09/2009&%20np=01226-2008-001-10-00-5&nj=GRIJALBO%20FERNANDES%20COUTINHO&npvoto=186488&tp=RO)>. Acesso em: maio 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (10. região). Processo nº 844-2008-102-10-00-2- ROPS. Órgão Julgador: Primeira Turma. Relator: Ministro Pedro Luis Vicentin Foltran. Publicado em 07/11/2008. Disponível em: <[http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=05416&tipo\\_trt=ROPS&aProcTrt=2008&dt\\_julgamento\\_trt=07/11/2008&%20np=00844-2008-102-10-00-2&nj=PEDRO%20LUIS%20VICENTIN%20FOLTRAN&npvoto=159511&tp=ROPS](http://www.trt10.jus.br/servicos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=05416&tipo_trt=ROPS&aProcTrt=2008&dt_julgamento_trt=07/11/2008&%20np=00844-2008-102-10-00-2&nj=PEDRO%20LUIS%20VICENTIN%20FOLTRAN&npvoto=159511&tp=ROPS)>. Acesso em: maio 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Processo nº 01046-2012-037-03-00-8-RO. Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora. Recorrente: Jadir de Oliveira Ribeiro. Recorrida: GEFA Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários LTDA. Relator: Ministro José Miguel de Campos. Revisor: Heriberto de Castro. Publicado em 14/11/2012a. Disponível em:

<[http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1\\_0.htm](http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm)>. Acesso em: maio 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Processo nº 0000051-81.210.5.05.0491 RecOrd. Ac nº 114481/2012. Órgão Julgador: Terceira Turma.

Relatora: Ministra Léa Nunes. Publicado em 14,09,2012b. Disponível em:

<<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=10112091200819430282&municipio=1>>. Acesso em: março 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Processo nº 0001206-80.2010.5.05.0019 RecOrd. Ac. nº 110857/2012. Órgão Julgador: Terceira Turma.

Relatora: Ministra Léa Nunes. Publicado em 30/08/2012c. Disponível em:

<<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp/f/n/consultadocumentocon?id=10112082900810773156&municipio=1>>. Acesso em: Março 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo nº 1235-73.2010.5.19.0009.

Órgão Julgador: Segunda Turma. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo

Bastos. Publicado em 26/11/2012d. Disponível em:

<<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1235&digitoTst=73&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=19&varaTst=0009>>. Acesso em: maio 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo nº 1235.03.2010.5.05.0029-RR.

Órgão Julgador: Quarta Turma. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Publicado

em 14/12/2012e. Disponível em: <

<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1235&digitoTst=03&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0029>>. Acesso em: maio 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo nº 2865800-

81.2007.5.09.0002/RR. Órgão Julgador: Sexta Turma. Relatora: Ministra Kátia

Magalhães Arruda. Publicado em 06/07/2012f –DEJT. Disponível em:

<<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=2865800&digitoTst=81&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0002>>. Acesso em: março 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo 45400-16.2009.5.24.0006- RR.

Órgão Julgador: 5ª turma. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda. Publicado em

10/06/2011/DEJT. Disponível em:

<<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=45400&digitoTst=16&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=24&varaTst=0006>>. Acesso em: maio 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2009.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 2. ed. Salvador: Jus Podivm, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São paulo: LTr, 2009.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Direito Civil: teoria geral**. 6. ed. Rio e Janeiro: Lumen Juris, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA, Rodolfo. **Novo curso de Direito Civil: parte geral**. 10. ed. São Paulo: Saraiva. volume I.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil brasileiro: direito das coisas**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. volume 5.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 21. ed. Rio de janeiro: LTC, 2008.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001, 2ª edição. São Paulo

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo:, 2009

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NUNES, Rosana Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Antônio Carlos Paula de. **Revista pessoal de empregado: exercício, limite, abuso**. São Paulo: LTr, 2011.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. Tutela da personalidade do trabalhador. **LTr Suplemento Trabalhista**, São Paulo, v. 31, n. 62, p. 469-472, 1995.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SIMÓN, Sandra Lia. . **A proteção Constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos da personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História para ensino médio: história geral e do Brasil**. São Paulo: Scipione, 2005.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Direitos fundamentais: uma leitura da jurisprudência do STF**. São Paulo: Malheiros, 2006.