

ANNE REIS BATISTA

**TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES
DE EMPREGO:
A controvérsia da revista pessoal.**

Monografia apresentada como requisito para
conclusão do curso de bacharelado em Direito do
Centro universitário de Brasília.

Orientador: Prof. Fabrício Juliano Mendes
Medeiros

BRASÍLIA

2009

À Deus que sempre será a minha força. Dele vem todas as coisas e Dele é a minha vida.

Ao meu marido Alex, que é um exemplo para mim e tem dado todo apoio e amor que eu preciso. Te amo.

Aos meus pais que sonharam e acreditaram antes mesmo que eu acreditasse, que investiram no meu crescimento.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso está situado no âmbito do direito constitucional e do direito trabalhista. Aplica a teoria dos direitos fundamentais às relações de emprego e discute a controvérsia da revista pessoal. A pesquisa tem objetiva buscar soluções para o conflito aparente de direitos fundamentais, para isso discute a teoria dos direitos fundamentais, desde a sua formação histórica até a sua aplicação dentro de uma relação empregatícia. Demonstra os direitos relacionados ao empregado e ao empregador, quais sejam: o direito à propriedade e o direito à intimidade. Assim, levanta as principais características dos direitos bem como demonstra a sua fundamentação legal. Uma vez esclarecidos os aspectos de cada uma das partes envolvidas em uma situação de revista pessoal, estuda-se o conflito propriamente dito, por meio de um caso prático julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Posiciona-se por meio de diversos precedentes da mesma corte. Assim, conclui, baseada na jurisprudência e no princípio interpretativo da razoabilidade, que apenas analisando uma situação fática é possível estabelecer uma conduta que mantenha os direitos em conflito aparente, incólumes.

Palavras-chave: Direitos fundamentais, poder diretivo, revista pessoal, direito à intimidade, direito à propriedade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO	9
1.1 Os direitos fundamentais	9
<i>1.1.1 Histórico dos direitos fundamentais</i>	10
1.1.1.1 Dimensões dos direitos fundamentais	13
<i>1.1.2 Características dos direitos fundamentais</i>	15
1.1.2.1 Perspectiva subjetiva de direitos fundamentais	16
1.1.2.2 Perspectiva objetiva de direitos fundamentais	17
1.1.2.3 Perspectiva valorativa de direitos fundamentais	17
1.2 Relação de emprego	18
<i>1.2.1 O empregador e o poder diretivo</i>	20
1.2.1.1 A revista pessoal pelo empregador	23
<i>1.2.2 O empregado e os direitos fundamentais</i>	27
2 INTIMIDADE E PRIVACIDADE	29
2.1 Conceito de intimidade	29
<i>2.1.1 Teoria alemã das esferas</i>	30
2.2 Histórico e fundamentação	31
<i>2.2.1 Histórico</i>	31
<i>2.2.2 Fundamentação</i>	31
2.3 Características do direito à intimidade e à privacidade	33
3 A REVISTA PESSOAL PELO EMPREGADOR VERSUS O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO	36
3.1 Princípio da razoabilidade e a jurisprudência pátria	36
<i>3.1.1 Princípio da razoabilidade ou proporcionalidade</i>	37
<i>3.1.2 Jurisprudência pátria</i>	39
3.1.2.1 Precedentes que autorizam a revista pessoal	43
3.1.2.2 Precedentes que proíbem a revista pessoal	45

CONCLUSÃO	48
REFERÊNCIAS	51

INTRODUÇÃO

Este trabalho se dedica a análise da prática da revista pessoal no ambiente de trabalho frente aos direitos fundamentais envolvidos em uma relação empregatícia.

É sabido que é recorrente no mercado de trabalho o empregador proceder a revista nos pertences do empregado ou em seu próprio corpo (FLORINDO, 2002, p.102), seja em função dos produtos com os quais o empregado tem contato, em função dos valores das mercadorias, em função das substâncias envolvidas ou em função da falta de controle sobre a saída de mercadorias.

O Fantástico – revista eletrônica semanal – veiculou no dia 02/08/2009¹, uma matéria elaborada pelo consultor Max Gehringer, sobre as ações discriminatórias no ambiente de trabalho. Dentre elas estava a prática da revista pessoal. A reportagem contou a história de um ex-auxiliar de tesouraria que trabalhava em uma firma de transporte de valores e diariamente era submetido à revista íntima. O empregado deveria sortear uma tampinha para que fosse definido o método de revista a ser empregado, se a tampinha fosse verde o trabalhador deveria permanecer apenas com suas roupas íntimas, se fosse vermelha o empregado deveria despir-se totalmente. Como mostra o exemplo, é fato que a revista ocorre em diversos setores, desde as fábricas até os estabelecimentos varejistas, desde as indústrias de medicamentos até as lojas de roupas.

¹ A matéria foi disponibilizada no site: <http://fantastico.globo.com/Jornalismo/FANT/0,,MUL1252172-15605,00.html>, após a exibição televisiva.

Considerando que a revista pessoal é prática recorrente nos mais diversos setores, é necessário o correto uso desse instrumento, haja vista a ameaça que pode representar ao direito a intimidade dos empregados. Neste ponto ressalta-se a relevância do presente trabalho no âmbito social.

Será discutida a incidência de dois direitos fundamentais em uma mesma situação fática. No momento em que se procede a revista pessoal há um confronto entre o direito à propriedade do empregador, que é o que justifica a revista, e o direito à intimidade do empregado, surgindo um conflito aparente de normas de direitos fundamentais. Assim, o objetivo do trabalho é discutir, no plano teórico, os aspectos relevantes do conflito em questão, para que então, sejam assinaladas condutas que auxiliarão o magistrado e o empregador a conduzirem os conflitos que a eles se apresentarão.

Este trabalho não tem a pretensão esgotar todos os aspectos relevantes sobre o tema, considerando que, existem muitas facetas e envolvem uma série de direitos e situações específicas. O que se propõe é discutir sobre a controvérsia da revista pessoal, considerando a revista como a busca nos pertences do empregado e a revista corporal, à luz da teoria dos direitos fundamentais. Trataremos especificamente do direito à intimidade e à propriedade. Esses pontos serão observados dentro de uma relação de emprego em que se manifesta o poder diretivo do empregador.

A metodologia utilizada foi dogmático-jurídica, foram instrumentos a doutrina trabalhista e constitucional brasileira, para a obtenção de conceitos, idéias e teorias, além da contribuição da doutrina civilista nacional. Para a verificação prática da matéria usou-se a jurisprudência pátria através de um *leading case*, além de outros casos para cotejo de tese.

O presente estudo se iniciará com uma análise dos direitos fundamentais, será exposta a formação histórica, sua classificação, suas dimensões e perspectivas. Apontar-se-á o direito à propriedade como fundamento para o poder diretivo do empregador e serão discutidas algumas das suas características, além da sua fundamentação legal. Ainda no primeiro capítulo serão apresentados os conceitos relacionados à relação de emprego, a distinção entre a relação de emprego e a relação de trabalho, serão apontados os requisitos para a caracterização da relação de emprego e serão definidos os envolvidos na relação, quais sejam: empregado e empregador. Os direitos de cada parte e especificamente, o poder diretivo e a revista pessoal, serão identificados.

No segundo capítulo o tema abordado é especificamente, o direito à intimidade. Serão destacados alguns fatos históricos relevantes, teorias envolvidas com a abrangência da proteção à intimidade, além da conceituação do instituto e suas características. Será feita uma diferenciação entre intimidade e privacidade, buscando assim, demonstrar a fundamentação para tal direito e as posições doutrinárias a respeito da possibilidade ou não de restringir o direito a intimidade. Toda a análise será voltada para a relação empregatícia.

O terceiro capítulo se dedicará a análise prática do tema. Inicialmente haverá a apresentação do princípio da razoabilidade para a interpretação de normas constitucionais e da sua utilização como instrumento para a solução de um conflito aparente de normas. Definir-se-á o princípio e será demonstrado o conflito entre o direito à propriedade do empregador e o direito à intimidade do empregado. Tendo em mente esses conceitos, a próxima questão a ser discutida será a análise de um precedente do Tribunal Superior do Trabalho, em que se encontrarão presentes os conceitos abordados nesse estudo e possibilitarão uma visão prática da teoria ora discutida. A apresentação de uma pesquisa jurisprudencial mostrará quão controverso esse tema

pode ser e reforçará a importância da aplicação do princípio da razoabilidade para resolver as lides que chegam aos tribunais e os conflitos cotidianos nas empresas. No último capítulo será adotado um posicionamento sobre a postura do julgador no caso em análise e sobre o tema debatido nesse trabalho de conclusão de curso.

Busca-se por meio desta monografia contribuir para o debate acerca de um tema que é cotidiano para muitos, mas não menos relevante. Discute-se aqui, dois direitos sem os quais não é possível uma vida em sociedade, tais direitos são contrapostos em uma ambiente de vital importância pessoal e social, que é o ambiente de trabalho. Portanto, é um estudo que busca esclarecer, criticar e apontar soluções. Sem, contudo, buscar o esgotamento da discussão, apenas contribuir para a mesma.

1 TEORIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

1.1 Os direitos fundamentais

Direitos fundamentais são as prerrogativas jurídicas garantidas ao indivíduo, que viabilizam a vida em sociedade. Estão entre esses direitos fundamentais a liberdade de expressão, de locomoção, de trabalho, restrições ao poder estatal, o direito a intimidade, entre outros (DELGADO, 2006, p. 143).

Gilmar Mendes escreve sobre os direitos fundamentais (2006, p. 2):

Os direitos fundamentais são, à um só tempo, direitos subjetivos e elementos fundamentais da ordem constitucional objetiva. Enquanto direitos subjetivos, os direitos fundamentais outorgam aos titulares a possibilidade de impor os seus interesses em face dos órgãos obrigados. Na sua dimensão como elemento fundamental da ordem constitucional objetiva, os direitos fundamentais – tanto aqueles que não asseguram, primariamente, um direito subjetivo quanto aqueles concebidos como garantias individuais – formam a base do ordenamento jurídico de um Estado de Direito democrático.

Para José Afonso da Silva, os direitos fundamentais por um lado garantem uma convivência igualitária, digna e justa entre os indivíduos, por outro, asseguram situações jurídicas essenciais para a sobrevivência humana (1992, p. 163).

Paulo Gustavo Gonet Branco conclui que: “Os direito e garantias fundamentais, em sentido material, são pois, pretensões que, em cada momento histórico, se descobrem a partir da perspectiva do valor da dignidade humana.” (2009, p. 271).

Resta a conclusão de que os direitos fundamentais são garantias mínimas entregues aos indivíduos para que seja possível a convivência em sociedade de forma igualitária e sem abusos, quer seja por parte dos seus pares, quer seja por parte do Estado. No entanto, tais garantias, nem sempre tiveram os moldes atuais, nem tampouco, a abrangência e o *status* que tem contemporaneamente.

Assim como a sociedade e as suas respectivas relações (familiares, comerciais, internacionais, trabalhistas, etc) se transformam, o direito é fruto de uma evolução histórica. Dessa forma, é importante conhecer o processo de formação dos direitos fundamentais para que se possa defender aquilo que é o resultado da construção filosófico-jurídica de várias gerações no decorrer dos séculos.

Atentar para a história dos direito fundamentais é uma atitude que decorre da sua própria característica: a historicidade. Segundo Pedro Lenza os direito e garantias fundamentais passaram por diversos acontecimentos históricos até chegarem aos dias atuais, por isso são dotados de caráter histórico (LENZA, 2007, p. 696).

1.1.1 Histórico dos direitos fundamentais

Para um breve estudo sobre a história dos direitos fundamentais adotaremos a separação cronológica de K. Stern utilizada na obra de Ingo Wolfgang Sarlet, um dos autores usados como base para o presente estudo histórico, (2007, p.44):

Sintetizando o devir histórico dos direitos fundamentais até o reconhecimento nas primeiras Constituições escritas, K. Stern, conhecido mestre de Colônia, destaca três etapas: a) uma pré-história, que se estende até o século XVI; b) uma fase intermediária, que corresponde ao período de elaboração da doutrina jusnaturalista e da afirmação dos direitos naturais do homem; c) a fase da constitucionalização, iniciada em 1776, com as sucessivas declarações de direitos dos novos Estados americanos.

Os direitos fundamentais tem sua origem no mundo antigo, estavam presentes na filosofia e na religião entendimentos que resultariam na pré-história dos direitos fundamentais, ou seja, a idéia de que todo indivíduo era possuidor de certos direitos naturais inalienáveis. Os ideais de dignidade da pessoa humana e de liberdade aparecem no período da filosofia clássica, no contexto da democracia ateniense. Com o advento do cristianismo, surge o entendimento que o homem possui dignidade pelo fato de ser uma criação divina, feita à semelhança de Deus (SARLET, 2007, p. 45).

Paulo Gustavo Gonet Branco reforça a importância do cristianismo para a sedimentação dos direitos fundamentais, destacando a idéia de que Deus assumiu a forma humana para redimir a humanidade e assim valorizou-a sobremaneira (2009, p.266). Pedro Lenza considera o advento do cristianismo como momento histórico do nascimento dos direitos fundamentais (LENZA, 2007, p. 296).

Na idade média, o pensamento de Santo Tomás de Aquino trouxe grande contribuição para o reconhecimento dos direitos fundamentais do homem, a igualdade foi

reforçada pelo entendimento de que todos são iguais perante a lei, a limitação e legitimação do poder foram estabelecidas por meio de postulados e o direito natural foi posto como expressão da razão humana. Além dessas contribuições, Tomás de Aquino incluiu dignidade humana na tradição jusnaturalista. Posteriormente, inspirado por Aquino, Pico della Mirandola defendeu que a personalidade humana era dotada de valor próprio, era inalienável e incondicionada, isto se deu no período renascentista (SARLET, 2007, p. 46).

A Magna Carta de 1215, ainda na Idade Média, representou um marco no processo de conscientização a respeito dos direitos fundamentais, pois ainda que formalmente, o documento dava proteção aos direitos do indivíduo. (LENZA, 2007, p. 40)

No século XVI diversos pensadores contribuíram para a formação da doutrina jusnaturalista e as teorias contratualistas tiveram especial importância. Os pensamentos do século XVI e permearam o século XVII e ganharam força com idéias como a de Johannes Althusius, que defendia a soberania popular, a igualdade e até mesmo o direito de resistência civil (SARLET, 2007, p. 46).

É possível destacar também, o pensamento de Thomas Hobbes que considerava o homem como detentor de direitos naturais que, por causa do contrato social, estavam à disposição do soberano. A teoria contratualista foi um fator determinante para a consolidação da idéia do homem como possuidor de direitos naturais. Outra contribuição importante foi a de John Locke, que reconheceu como direitos naturais os direitos à liberdade, à propriedade e à resistência, passos importantes para a concepção de limitação do poder estatal. Os pensamentos contratualistas de Hobbes e Locke influenciariam posteriormente o jusnaturalismo iluminista do séc. XVIII (SARLET, 2007, p. 47-48).

Na idade moderna ocorre a mudança de posição do homem em relação ao Estado. O homem servia ao Estado e importavam os direitos deste em detrimento dos direitos daquele, agora o Estado assumia a posição do que serve, e os direitos do homem sobre o Estado tinham maior força. Essa inversão de posições contribuiu para a valorização do cidadão (BOBBIO, 1992, p. 4).

Em 1776, a Declaração de Direitos do povo da Virgínia marca a transição dos direitos de liberdade legais ingleses para os direitos fundamentais constitucionais, os direitos inalienáveis do indivíduo passavam a ser positivados. No ano de 1789 surge a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, na França, como consequência da revolução que mudou o regime do país. Ambas as declarações traziam os direitos naturais do ser humano revestidos de uma supremacia, além de permitir o acesso de todos a tais direitos (SARLET, 2007, p. 51-52).

1.1.1.1 Dimensões dos direitos fundamentais

Com a constitucionalização dos direitos fundamentais e a evolução das sociedades, surgiu a necessidade de classificar os direitos fundamentais positivados, uma vez que tais direitos acompanhavam as mudanças sociais.

Sarlet ensina que os primeiros direitos fundamentais positivados foram os que estavam em voga no momento histórico (século XVIII). No intuito de garantir a proteção do indivíduo em face do Estado foram estabelecidos os direitos chamados “negativos”, ou seja, direitos que limitavam a interferência estatal na vida do cidadão, foram chamados direitos de 1ª

dimensão ou geração. São exemplos de direitos de 1ª dimensão o direito à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade (2007, p. 55-56).

Manoel Gonçalves Ferreira Filho explica que os direitos fundamentais de primeira geração se traduzem na idéia de que o Estado só poderá atuar dentro dos limites estabelecidos pelos direitos naturais do homem. Ressalta que essa visão corresponde à concepção liberal de direitos fundamentais (2000, p. 23).

Os direitos de segunda dimensão² diferentemente dos direitos de primeira dimensão, buscam uma postura ativa do Estado. Isto porque o século XIX foi marcado por problemas sociais e desigualdades que tornavam necessária uma intervenção estatal a fim de que se fizesse justiça social (SARLET, 2007, p. 57). A Revolução Industrial, as péssimas condições de trabalho, a Primeira Guerra Mundial e os movimentos trabalhistas cobraram do Estado um posicionamento, neste contexto, surge a Constituição de Weimar, o Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho, todos com a orientação para a garantia dos direitos sociais. A prestação de assistência pelo Estado e as liberdades sociais caracterizam os direitos de segunda dimensão (LENZA, 2007, p. 694).

Na atualidade, encontram-se em fase de reconhecimento e positivação interna, os direitos de terceira dimensão. Esses direitos visam beneficiar um número indeterminado de indivíduos. A coletividade é titular dos direitos de terceira dimensão, assim, cita-se o direito à

² Apesar de grande parte de a doutrina adotar o termo “geração”, para referir-se a determinado grupo de direitos, neste trabalho, será utilizado o termo “dimensão”, para acompanhar o entendimento de Sarlet. Entende-se correto o pensamento do autor que alega que a terminologia “geração” traduz uma idéia de substituição de direitos e não de complementação, com deve ser entendido (SARLET, 2007, p. 54).

autodeterminação dos povos, ao meio ambiente, à qualidade de vida e à paz como exemplos dessa classe de direitos fundamentais (SARLET, 2007, p. 58-59).

Fala-se também sobre os direitos de quarta dimensão, tais direitos referem-se à segurança genética devido aos grandes avanços no que tange a engenharia genética e aos riscos que a manipulação do patrimônio genético pode apresentar (LENZA, 2007, p.695).

1.1.2 Características dos direitos fundamentais

Paulo Gustavo Gonet Branco aponta algumas características inerentes aos direitos fundamentais. A historicidade é a influência que o momento histórico exerce sobre a formação das leis, essa característica que permite a evolução das proteções concedidas aos cidadãos. A constitucionalização é a positivação do direito fundamental ou recepção deste por um preceito positivado. A vinculação dos Poderes é a característica que determina que nenhum dos Poderes estatais (Executivo, Legislativo e Judiciário) é maior que os direitos fundamentais, mas todos devem-lhe obediência. Outra característica importante é a aplicabilidade imediata das normas de direito fundamental, ou seja, são normas diretamente reguladoras, não dependem de outras normas para que produzam efeitos (BRANCO, 2009,p. 273-287).

José Afonso da Silva acrescenta ainda, a característica da inalienabilidade, que não permite a disposição, venda, compra, renúncia ou doação de determinado direito fundamental por ser inerente ao ser humano (1992, p. 166).

Outras importantes características dos direitos fundamentais são as suas perspectivas³ ou dimensões, chamadas: objetiva, subjetiva e valorativa.

1.1.2.1 Perspectiva subjetiva de direitos fundamentais

A perspectiva subjetiva dos direitos fundamentais está ligada à sua origem histórica, à sua finalidade. Os direitos fundamentais impõem uma conduta positiva ou negativa aos demais (BRANCO, 2009, p. 299-301). Sarlet expõe que a referência aos direitos subjetivos pressupõe a existência de uma relação trilateral envolvendo o titular, o objeto e o destinatário do direito, nessa relação o titular pode impor seus interesses juridicamente tutelados (2007, p. 177).

Sarlet sustenta, baseando-se em Alexy, que os direitos subjetivos estão apoiados em um tripé de posições fundamentais, quais sejam: o direito a qualquer coisa, que consiste em condutas negativas e positivas por parte dos destinatários (obrigados); as liberdades, que são a ausência de exigências e obrigações e os poderes (2007, p. 179-180). O autor destaca ainda que, os direitos fundamentais visam proteger o indivíduo e essa proteção se dá sob a forma de direito subjetivo.

³ Usaremos o termo “perspectivas” para que não haja dificuldade de entendimento dado a utilização do termo “dimensões” no título 1.2.1.1, referente às dimensões dos direitos fundamentais.

1.1.2.2 Perspectiva objetiva de direitos fundamentais

A perspectiva objetiva trata os direitos fundamentais como princípios norteadores da sociedade, dessa forma os direitos fundamentais alcançam todo o ordenamento jurídico, deixando de ser encarado como um direito individualista. Sob a perspectiva objetiva os direitos individuais subjetivos podem até mesmo, ser restringidos, em prol de outros bens constitucionalmente tutelados (BRANCO, 2009, p. 300).

Sarlet aponta a perspectiva objetiva dos direitos fundamentais como valores que trazem direção às ações do poder público. Entende também o autor, que são transindividuais, os direitos fundamentais sob a perspectiva objetiva, o que justifica a restrição de direitos fundamentais subjetivos. Como consequência do grande alcance que a perspectiva objetiva, ocorre a irradiação da eficácia dos direitos fundamentais, que é a interpretação do ordenamento jurídico infraconstitucional conforme os preceitos constitucionais (2007, p. 168-171).

1.1.2.3 Perspectiva valorativa de direitos fundamentais

Quando se diz que algo possui um valor, há uma expressão de juízo de valor. O juízo de valor pode ser dado por três métodos diferentes: o classificatório, o métrico e o comparativo. Quando se utiliza a forma classificatória é estabelecido se o objeto da classificação é bom ou ruim. Se a forma utilizada for a comparativa, a preferência de quem faz a comparação irá prevalecer para a escolha entre os objetos comparados. Na valoração métrica por outro lado, são atribuídos números aos objetos a serem valorados e em seguida somados os números para a

obtenção do valor do objeto. Esta forma mostra-se mais razoável uma vez que, os critérios e números da valoração são estabelecidos previamente (ALEXY, 2008, p147-149).

Diante do exposto, é possível constatar a importância dos direitos fundamentais para a vida da sociedade, eles regulam a ação estatal, os direitos e deveres dos particulares, buscam preservar a dignidade do ser humano, a defesa do indivíduo, a sua liberdade, a sua vida, entre tantos outros.

Os direitos fundamentais se refletem em todos os setores e relações sociais existentes devido às suas perspectivas objetiva e valorativa. Incluí-se no rol de relações afetadas, a relação entre trabalhadores e empregadores, a chamada relação de emprego ou relação empregatícia. Portanto, cabe a aplicação da teoria dos direitos fundamentais a esta importante situação jurídica que envolve titulares de direitos fundamentais.

1.2 Relação de emprego

Empregado é o sujeito que, pessoalmente, emprega sua força laboral de forma contínua e subordinada, a um tomador de serviços e recebe uma contraprestação (DELGADO, 207, p. 347). Todo trabalhador é um sujeito de direitos, que se manifestam na esfera da relação de trabalho e na esfera individual.

O presente estudo tratará apenas daquele trabalhador que preenche os requisitos do artigo 3º da CLT, a saber: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de

natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, ou seja, daquele trabalhador que possui uma relação de emprego.

Para que esta relação empregatícia esteja caracterizada faz-se necessário a presença de todos os requisitos supracitados, quais sejam: a subordinação, em que o empregado atenderá as determinações do empregador e a ele prestará contas; a onerosidade, pois o trabalho precisa ser remunerado; a não eventualidade, ou seja, a prestação do trabalho deve ser contínua; a pessoalidade, o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa e a prestação laboral deverá ser realizada por pessoa física (SARAIVA, 2006, p. 38-39).

As relações de trabalho são caracterizadas pelos seguintes elementos: a prestação de um serviço, uma contraprestação de quem toma os serviços que é o pagamento e um regime jurídico qualquer, sob o qual se funda a relação de trabalho (SARAIVA, 2006, p. 34). Os trabalhadores que possuem uma relação de trabalho - os avulsos⁴, os eventuais⁵, os autônomos⁶ – não serão objeto do presente estudo.

A relação de emprego é uma das modalidades da relação de trabalho, porém é o meio mais relevante de pactuação de prestação de trabalho dos últimos duzentos anos. A importância dessa relação de trabalho é econômica, social e jurídica. Percebe-se essa relevância na crescente a quantidade de relações de prestação de serviços que se submetem as regras da

⁴ O trabalhador avulso não possui vínculo de emprego, mas sim, um sistema de escala estabelecido por um órgão que faz a intermediação entre os trabalhadores o tomador dos serviços. Os trabalhadores em portos são exemplos de trabalhadores avulsos.

⁵ O eventual não tem habitualidade na prestação dos serviços, são trabalhos esporádicos, conhecidos popularmente, como “bicos”.

⁶ O trabalho autônomo não possui a característica da subordinação jurídica, o prestador do serviço assume os riscos da atividade desenvolvida. (Saraiva, 2006, p. 34-35).

relação de emprego e no sistema de regras, princípios e institutos que foram formados para atender a este campo em expansão (DELGADO, 2007, p. 286).

1.2.1 O empregador e o poder diretivo

O empregador é aquele que atua no pólo passivo da relação empregatícia. Apesar de não existirem elementos fático-jurídicos para identificá-lo, é certo que, restando configurada a relação de emprego, a existência do empregador é uma consequência (DELGADO, 2007, p. 393).

Assim como o trabalhador, o empregador também é sujeito de direitos, não apenas os direitos comuns a todo indivíduo da sociedade (o direito à livre iniciativa, à propriedade e à dignidade), mas também possui direitos específicos pela sua condição de empregador como expõe o artigo 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.” (grifo nosso).

Alice Monteiro de Barros traz o entendimento de poder diretivo por meio da etimologia da palavra poder (1998, p. 554):

Etimologicamente, a palavra *poder* deriva do latim *potere*, da raiz *poti*, que significa chefe de um grupo; gira em torno da idéia de posse, de força, de vontade e de influência, enquanto *hierarquia* pressupõe uma série contínua de graus entre pessoas unidas por um vínculo de autoridade.

O poder diretivo é uma característica marcante do empregador, segundo Bruno Lewicki (2003, p. 188-189), o poder diretivo pode ser dividido em três: o poder organizacional, que garante a prerrogativa de organizar a empresa, definindo cargos, salários, atribuições e normas; o poder de controle, que possibilita a fiscalização das normas instituídas e o poder disciplinar, que confere a prerrogativa de punir os trabalhadores caso haja o descumprimento de normas.

Confirmando a delimitação e conceituação de poder diretivo Delgado (2004, p. 628-638), mostra o poder de direção como um direito específico do empregador que pode ser dividido em quatro espécies de poder. O poder diretivo que confere a prerrogativa de organizar e determinar a ordem e estrutura da empresa. O poder regulamentar que permite ao empregador fixar regras. O poder disciplinar que confere a legitimação para a imposição de sanções àqueles que descumprirem as disposições contratuais. E o poder fiscalizatório ou de controle que viabiliza o acompanhamento das atividades dos empregados. Delgado (2004, p. 634) ressalta que:

Medidas como o controle de portaria, as *revistas*, o controle de horário e frequência, a apresentação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.

Bruno Lewicki (2003, p. 189), mostra que o poder diretivo fundamenta-se em três principais correntes: para a primeira o poder diretivo emana da propriedade privada e do direito de protegê-la; a segunda afirma que decorre da relação contratual; a terceira entende ser institucional o fundamento, pois há uma colaboração para alcançar interesses comuns.

Na Constituição Federal encontra-se o respaldo para o poder diretivo na valorização do trabalho e da livre iniciativa, no direito à propriedade privada e no princípio geral da atividade econômica (LEWICKI, 2003, p. 190). Alice Monteiro de Barros atribui a justificativa para a revista pessoal, não à mera comodidade de fiscalização patronal, mas à proteção do patrimônio do empregador e à proteção de todos os que participam das atividades da empresa, inclusive em razão de modernas ameaças como por exemplo, o terrorismo (2009, p. 589).

A propriedade privada é peça fundamental no sistema econômico brasileiro, a Constituição Federal procurou garantir aos cidadãos o direito de não serem despojados de seu patrimônio. Os incisos XXII e XXIV, do artigo 5º, da Constituição Federal, garantem a conservação de determinado bem com o seu respectivo proprietário e apenas admitem a supressão desse direito mediante indenização. Dessa forma o empregador estaria respaldado ao buscar formas de proteger seu patrimônio, tendo em vista a inviolabilidade do direito à propriedade (FERREIRA, 2000, p. 44-46).

O direito à propriedade, conforme se mostrou, é apontado como uma justificativa para o empregador proceder a revista pessoal. Gilmar Mendes explica que o direito à propriedade sofreu alterações no seu conteúdo, que era totalmente ligado ao direito civil e foi desvinculando-se até tornar-se um conceito constitucional. Essa mudança se deu por que a propriedade passou por alterações na sua função, que não mais é a marca da autodeterminação ou da subsistência. É certo que a definição civilística integra o conceito de propriedade, mas a garantia ao direito não fica reservada apenas aos bens móveis e imóveis (MENDES, 2009, p. 467).

O artigo 5º, XXII da Constituição Federal determina que, é garantido aos brasileiros e estrangeiros residentes no país o direito à propriedade, que deverá atender a sua função social de acordo com o consignado no inciso XXIII, do mesmo artigo. O direito à propriedade, no entanto, pode ser redesenhado pelo legislador e sofrer adaptações seguindo critérios de proporcionalidade e razoabilidade uma vez que, trata-se de não apenas de interesse individual, mas também interessa a sociedade. Característica essa que também ocorre em outros direitos fundamentais (MENDES, 2009, p. 282-287)

1.2.1.1 A revista pessoal pelo empregador

O poder diretivo do empregador e o poder de proteger seu patrimônio são as justificativas apresentadas para proceder a revista pessoal no empregado, que ocorre costumeiramente em nossa realidade social (FLORINDO, 2002, p.102).

Wesley Paula Andrade explica que no âmbito trabalhista, a revista pessoal pode ser visualizada sobre dois enfoques: o contratual, que é relacionado com a vontade das partes, ou seja, as partes acordam sobre o procedimento, e o da norma pública, que determina um procedimento independentemente da vontade das partes (2007, p. 1).

Segundo o dicionário Michaelis o verbete revistar significa:

Revistar (*revista+ar²*) vtd **1** Passar revista a: *O general revistou as tropas.* **2** Examinar, rever: "Revista, apreensivo, as medalhas" (Euclides da Cunha). **3** Dar varejo a; passar busca a: *Revistaram-me os bolsos.* **4 Examinar (pessoas ou coisas), com o fim de evitar que, fraudulenta ou ilegalmente, sejam transportadas de um lugar para outro, dentro do país, ou de um país estrangeiro para o próprio, mercadorias cujo transporte seja considerado contrabando. (grifo nosso).**

Andre de Pauli traz uma explicação técnica sobre o procedimento da revista pessoal, explica que existe a revista visual que consiste na visualização dos pertences do revistado, tanto os que estão em suas mãos quanto os que estão no interior de bolsas, sacolas e outros meios de transporte manual. E existe a revista corporal que é caracterizada pela busca no próprio corpo do empregado. Este procedimento deverá ser feito por pessoa do mesmo sexo, em ambiente apropriado, na presença de uma testemunha. Durante o procedimento o agente da revista tocará o revistado nas costas, peito, axilas, pernas, virilha, cintura (ANDRADE, 2007, p. 1)

A revista do empregado é o ato de inspecionar, perquirir pessoalmente o empregado. A revista pode ocorrer diretamente sobre o corpo do empregado, nos objetos pessoais, tais como, bolsas, carteiras e armários. A função de controle patronal viabiliza a fiscalização dos empregados e conseqüentemente o procedimento da revista (BARROS, 1998, p. 555-557).

Sandra Simóm explica que revista pessoal é o procedimento de revistar, inspecionar, tanto os objetos que o empregado leva consigo (bolsas, sacolas), quanto o próprio corpo do empregado. Esclarece que a revista íntima a qual a CLT faz menção no artigo 373-A, IV, é apenas uma das formas de revista que pode gerar algum dano ao empregado (SIMÓM, 2003, p. 55,65-66).

O poder de direção deve respeitar os direitos fundamentais do trabalhador e de forma equilibrada, o empregador deve exercê-lo. A legislação brasileira não fixou limites

precisos para o uso do referido direito do empregador. Apenas em 1999, por meio da Lei nº 9.799, foi proibida a revista íntima nas empregadas mulheres. Mas, devido à igualdade entre homens e mulheres, exigida no artigo 5º, I, da Constituição Federal de 1988, a vedação é estendida aos empregados do sexo masculino. Essa vedação, no entanto, não soluciona todas as dúvidas sobre os limites a serem seguidos no exercício do poder diretivo.

Alice Monteiro de Barros, em seu Curso de Direito do Trabalho, mostra que o tema é abordado de diversas maneiras ao redor do mundo, mas a proteção à dignidade do trabalhador sempre se encontra presente. Na legislação italiana as revistas são proibidas, salvo nos casos em que se tornarem necessárias em virtude da qualidade da matéria prima, dos instrumentos de trabalho e dos produtos. Porém as condições das revistas pessoais serão acordadas com o respectivo representante sindical. Na legislação espanhola é fixado o momento em que a revista deve ser feita e adverte sobre a preservação da dignidade e da intimidade do trabalhador (2005, p. 563-565).

Alice Monteiro de Barros (1998, p. 550) narra que na França as revistas vexatórias são condenadas pela jurisprudência, porém inspeções nos armários onde o empregado guarda seus objetos pessoais são permitidas desde que sejam feitas na presença do empregado. São admitidas restrições pelo empregador, se forem justificadas e proporcionais. A legislação chinesa proíbe revistas que violem a liberdade pessoal da mulher. Na Argentina a Lei do Contrato de Trabalho determina que os procedimentos de fiscalização devem ser conhecidos pela instituição fiscalizadora das relações trabalhistas, as empregadas tem o direito de serem controladas apenas por pessoas do mesmo sexo e os procedimentos de fiscalização deverão ser gerais, destinados a todos os empregados. No Canadá, apesar da legislação ser omissa, é aceita a

revista nos objetos e roupas dos empregados, desde que previsto em acordo coletivo e haja necessidade de tal procedimento. Além disso, admite-se também, a instalação, justificada, de câmeras de vigilância para efetuar o controle dos empregados, conforme o demonstrado no trecho (BARROS, 2009, p.597):

Assim a jurisprudência canadense legitima a instalação de câmeras de vídeo com o objetivo de surpreender dois empregados que espiavam as empregadas por intermédio de um orifício na parede do vestiário das mulheres, mesmo que elas não tivessem nenhum prejuízo e ignorassem estar sendo observadas. O comportamento foi considerado como atentatório à privacidade das empregadas (Hopital Notre-Dame ET Syndicat des travailleurs (euses) de l'hopital Notre-Dame, AAS. 91^a-247 – arb. Marc. Boisevert, citado na comunicação apresentada pelos informadores canadenses ao III congresso Americano de Direito do Trabalho e Seguridade Social realizado em Montreal, em maio de 1995, n. 93, p. 52).

Apesar da legislação brasileira não ser específica neste ponto existe o entendimento jurisprudencial e doutrinário sobre o tema, porém em alguns aspectos, não é uniforme. Lília L. Abreu ressalta que a jurisprudência brasileira tolera dentro de certos limites a revista pessoal, mas atos que agridam a dignidade do trabalhador não são aceitos. Portanto, as revistas pessoais que consistem em desnudar o empregado, ainda que haja suspeita de ato ilícito, não são toleradas ante aos princípios fundamentais do trabalhador. A autora adverte que para ser admitida como um meio de proteção do empregador e de seu patrimônio, a revista pessoal do empregado, deve obedecer aos critérios de proporcionalidade e razoabilidade e jamais violar a intimidade do trabalhador, caso aconteça tal violação o empregador incorrerá em dano moral dado a natureza intocável do direito à intimidade (2005, p. 25).

Lewicki (2003, p. 191) lembra ainda que no texto constitucional os direitos e valores fundamentais estão sempre compostos de forma que se tenha um equilíbrio. Para cada

direito à propriedade existe um dever de respeito à função social, para cada liberdade de exercício da atividade econômica existe o dever de preservar a intimidade e a vida privada.

Portanto, a observação dos princípios e direitos fundamentais torna-se indispensável para que o empregador tenha uma conduta equilibrada no que tange ao poder diretivo.

1.2.2 O empregado e os direitos fundamentais

Os direitos fundamentais garantem a afirmação do indivíduo. Tais direitos evoluíram e foram ampliados com o decorrer do tempo, o que antes era um pequeno rol de direitos destinados especialmente às elites, alcançou as camadas destituídas de riqueza. Esse fenômeno foi possível com o advento da democracia concomitante com a construção do Direito do Trabalho. Os direitos fundamentais do trabalho apenas se consolidaram constitucionalmente após a Segunda Guerra Mundial (DELGADO, 2006, p. 143-144).

Delgado destaca a importância da democracia para a consolidação dos direitos fundamentais para o empregado (DELGADO, 2006, p. 144):

A democracia, como regime diferenciado da vida humana, apto a combinar regras de liberdade e igualdade na convivência social, distinguiu-se por conferir, pioneiramente na História, poder a grandes seguimentos de indivíduos e grupos sociais destituídos de riqueza.

O empregado é titular de direitos específicos da classe trabalhadora e de direitos destinados a todos os indivíduos da sociedade. Sandra Simón destaca o direito à intimidade e à privacidade, dentre os direitos protegidos no rol de direitos fundamentais. Ressalta que esses direitos merecem atenção especial quanto à possibilidade de violação, pois o titular do direito, que é o trabalhador, está exposto a uma relação jurídica desigual ao ingressar em uma relação empregatícia (SIMÓN, 2003, p. 55).

O direito à intimidade está disposto no artigo 5º, X da CF e dispõe: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Manoel Gonçalves Ferreira Filho, apesar da dificuldade em distinguir intimidade da vida privada, explica que a vida privada é aquela que se desenrola fora das vistas da coletividade, é restrita ao convívio de um pequeno grupo. A intimidade está englobada pela vida privada, é o núcleo de convívio mais restrito que se possa ter (2000, p. 35). O direito à intimidade será debatido com mais profundidade no capítulo dois deste trabalho.

Outro direito importante que o empregado possui é o princípio da presunção de inocência, artigo 5º, LVII, da Constituição Federal. Com base nesse princípio, a submissão do empregado a procedimentos de revistas pessoais e procedimentos fiscalizatórios injustificados ou desproporcionais viola o direito à presunção de inocência (SIMÓN, 2003, p. 67).

2 INTIMIDADE E PRIVACIDADE

2.2 Conceito de intimidade

Na Conferência Nórdica sobre o Direito à Intimidade, em 1967, foi estabelecido um conceito para o direito à intimidade, a saber: “é o direito do homem de viver de forma independente a sua vida, com um mínimo de ingerência alheia” (AIETA, 1999, p. 100).

Vânia Aieta, inspirada nas idéias de Nietzsche, entende que a questão jurídica da intimidade é um fenômeno cultural criado para minorar os conflitos entre a esfera pública e privada e garantir uma convivência justa, pacífica e solidária entre os indivíduos (1999, p. 46).

Tércio Sampaio Ferraz explica que o direito à privacidade é o direito subjetivo de respeito por todos os demais indivíduos, dos fatos que somente importam a uma determinada pessoa que tem a faculdade de revelá-los ou manter em segredo (1993, p. 77).

Paulo Gustavo Gonet Branco admite como característica básica do direito à privacidade a possibilidade do indivíduo estar protegido da observação de terceiros e ter suas informações controladas por si mesmo (2009, p. 422-423).

Edson Ferreira da Silva ensina que o direito à intimidade é a necessidade que o indivíduo tem de resguardar aspectos mais íntimos de sua vida. Essa necessidade decorre da

influencia dos valores sociais vigentes no momento histórico em que vive o sujeito. Para o autor esse é um fenômeno sócio-psíquico (1998, p. 30).

Observa-se que as definições trazidas tem em comum o destaque sobre a importância de o sujeito poder decidir se deseja ou não, revelar determinados aspectos de sua vida particular. Relevante também, é o fato de a intimidade ser considerada como proteção para o indivíduo, além de uma garantia de convívio social pacífico e digno. O direito a intimidade é fundamental para que se mantenham equilibradas as relações sociais.

2.1.1 Teoria alemã das esferas

A teoria alemã das esferas busca encaixar o direito à intimidade nos direitos da personalidade tendo em vista que o homem é um ser que se realiza individualmente e socialmente. Por isso foram criadas três categorias dentro do campo da privacidade. Essas categorias seriam como círculos concêntricos cujo mais externo corresponde a mais abrangente e menos protegida das esferas do direito à intimidade (AIETA, 1999, p. 102).

A esfera mais externa corresponde ao universo da privacidade, em que estão os fatos cotidianos e acontecimentos que o indivíduo não quer que se tornem de domínio público. Dentro do universo da privacidade existe um campo menor que é a intimidade, neste universo estão os fatos que o indivíduo participou e não quer que outros, além daqueles com que tenha familiaridade, tomem conhecimento. Dentro da esfera da intimidade está um campo ainda menor, que é a reserva, neste nível estão aqueles assuntos confidenciais que precisam de especial proteção. Por último, está a esfera do segredo, nesta pequena esfera estão assuntos que interessam

unicamente ao indivíduo, que carecem de total preservação, sendo revelado a pouquíssimas pessoas ou a ninguém (AIETA, 1999, p. 102-104).

2.2 Histórico e fundamentação

2.2.1 Histórico

A evolução da busca pela intimidade acompanha o surgimento da burguesia. À medida que os centros urbanos surgiam, com eles, a necessidade de proteção da intimidade, porém como essa busca foi iniciada pela classe burguesa, o direito a intimidade foi vinculado à propriedade restando, portanto, excluída a classe destituída de riquezas (AIETA, 1999, p. 78).

Em 1890 foi publicado o ensaio “*The right to privacy*”, escrito por Samuel Warren e Louis Brandeis. A partir desse momento o direito à privacidade passou a ser tratado como uma teoria. O ensaio denunciava a imprensa norte-americana pelos excessos nas publicações, na invasão da esfera íntima da vida familiar, na falta de decência ao utilizar materiais de cunho íntimo para auferir lucro. Desde então, o tema tem sido discutido dado a grande relevância para o convívio social (AIETA, 1999, p. 80-81).

2.2.2 Fundamentação

A Constituição Federal vigente foi a primeira a prever um título destinado aos princípios fundamentais. O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto expressamente no artigo 1º, inciso III, porém outros artigos o compreendem, tais como o artigo 170, *caput* que

fala da existência digna ou o artigo 227, *caput* que garante à criança e ao adolescente o direito à dignidade.

Maurício Godinho Delgado afirma em seu texto que os principais princípios constitucionais afirmativos do trabalho são: o da valorização do trabalho, o da justiça social, o da submissão da propriedade à sua função social e o da dignidade da pessoa humana. A valorização do trabalho é essencial para a afirmação do indivíduo na sociedade. A justiça social é garantida pela subordinação da propriedade à sua função social, o princípio permite que todos tenham o acesso às utilidades essenciais disponíveis na sociedade. A dignidade da pessoa humana valoriza o indivíduo simplesmente por ser um ser humano e não pela eventual riqueza que possua (2006, p. 152).

Segundo Sarlet, a dignidade da pessoa humana é a qualidade que cada ser humano tem. Por possuir tal qualidade, torna-se merecedor de respeito por parte do Estado e da sociedade. Os indivíduos dotados de dignidade possuem direitos fundamentais que os protegem contra qualquer ato que ameace as suas condições de existência (SARLET, 2004, p.59-60).

O pensamento de Kant sobre a dignidade humana, ainda hoje, tem grande influência na doutrina nacional e internacional. Para Kant (SARLET, 2004, p. 33): “Quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade”.

O entendimento dos autores ora citados mostram o valor e importância da dignidade humana. Este princípio garante o respeito aos direitos de todos os indivíduos, pois todo ser humano tem dignidade.

Sarlet (2004, p. 67) sustenta que **o princípio da dignidade da pessoa humana não é um direito em si, mas garante outros direitos fundamentais. O direito à intimidade é um desses direitos que o princípio protege**, encontra-se expresso no artigo 5º, X, da CF.

A tutela jurídica da intimidade e da privacidade é fundamental. Uma vez que violados tais direitos a dor, o constrangimento e discórdias são consequências da violação (SILVA, 1998, p. 52-53).

2.3 Características do direito à intimidade e à privacidade

No livro de Lewicki encontramos o entendimento que o direito à privacidade - que engloba o direito à intimidade e o direito à vida privada - deve ser tratado como um direito da personalidade (2003, p. 37), e como tal é geral, intransmissível, imprescritível, extrapatrimonial, absoluto e indisponível. É geral, pois é inerente a todo ser humano, não podendo ser restringido por qualquer qualidade deste. É extrapatrimonial, porque não pode ser valorado economicamente, apesar de ter reflexos neste campo. É absoluto, pois se impõe à toda coletividade independentemente da concordância da mesma. É indisponível uma vez que o titular não poderá deixar de exercê-lo totalmente ou ainda, cedê-lo. É imprescritível, pois o tempo não poderá prejudicar o exercício de tal direito. É intransmissível devido ao caráter personalíssimo (2003, p. 63-65).

Vânia Siciliano Aieta, assim como Lewicki, atribui ao direito à intimidade, as seguintes características: a generalidade, o absolutismo, a inalienabilidade, a imprescritibilidade e a intransmissibilidade (1999, p. 111).

O direito a intimidade caracteriza-se também, por ser um misto de necessidade individual e imposição social. Isto por que a vida em sociedade impõe ao ser humano padrões de comportamento e conseqüentemente a necessidade de resguardar, esconder, ou omitir, aqueles comportamentos e pensamentos que não se encaixam aos padrões sociais. Portanto, o direito a intimidade é uma imposição social tendo em vista o padrão social ao qual o sujeito deverá ser adequar e é inata ao ser humano, dado a necessidade que todos tem de viverem em sociedade e serem aceitos pelo grupo (SILVA, 1998, p. 52)

Apesar das características que protegem e elevam o direito a intimidade, Paulo Gustavo Gonet Branco defende a tese de que tal direito pode encontrar limitações dependendo da situação fática em que está inserido. Ainda que esse direito fundamental seja irrenunciável, pode ser autolimitado, desde que não atinja a dignidade do sujeito. (2009, p.424-425).

Edson Ferreira da Silva concorda com esse pensamento nas situações em que encontra-se contraposto ao direito à intimidade outro direito mais relevante, tal qual, à vida, à integridade. Essa ponderação, no entanto, deve ceder apenas na medida do estritamente necessário (1998, p. 67).

A intimidade é direito fundamental do homem e por isso vincula o Estado e também os particulares. Sarlet justifica esse entendimento demonstrando que a sociedade evoluiu no que tange ao exercício do poder. Os direitos fundamentais surgiram no Estado clássico e liberal de Direito para proteger o particular na sua relação com o Estado, mas no Estado social de Direito a sociedade, cada vez mais, participa do poder e, portanto, torna-se necessário que se proteja o indivíduo em relação aos outros indivíduos. Assim se justifica a vinculação dos

particulares em relação aos direitos fundamentais ainda que não exista um dispositivo constitucional determinando essa vinculação (2007, p. 402).

3 A REVISTA PESSOAL PELO EMPREGADOR X O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO

Os capítulos anteriores se dedicaram a explicar alguns dos direitos envolvidos em uma relação de emprego, tanto direitos patronais, quanto os direitos do empregado. No entanto, é possível perceber que na situação da revista pessoal pelo empregador há um conflito de direitos fundamentais. De um lado observamos o empregado que é revistado, de outro o empregador que procede a revista. O primeiro possui o direito à intimidade que não deve ser violado, o segundo busca proteger sua propriedade. Temos então, uma situação de conflito aparente de direitos fundamentais. Isto porque não existem conflitos reais entre as normas constitucionais (MENDES, 2007, p. 106).

Diante do conflito aparente de normas qual seria o procedimento adequado para a viabilização de uma relação de emprego em que a fiscalização sobre o patrimônio do empregador precise acontecer e os direitos dos empregados restem incólumes?

3.2 Princípio da razoabilidade e a jurisprudência pátria.

Diante de situações que geram problemas interpretativos, como a que o presente trabalho se propõe a estudar, faz-se o uso de princípios de interpretação constitucional, que não possuem o caráter normativo, mas buscam fornecer ferramentas argumentativas ao intérprete da

norma. Estes princípios aplicam-se em todas as relações sociais e por meio deles é possível garantir o desenvolvimento da personalidade dos indivíduos (MENDES, 2007, p. 104-105).

3.2.1 Princípio da razoabilidade ou proporcionalidade

Faz-se necessário em primeiro lugar, diferenciar os termos razoabilidade e proporcionalidade. Apesar de serem frequentemente utilizados como sinônimos há uma diferença entre eles. O termo razoabilidade vem da cultura jurídica norte-americana enquanto o termo proporcionalidade deriva da cultura jurídica alemã, os conceitos têm o mesmo conteúdo, porém a proporcionalidade é composta por sub-princípios (PAUL, 2006, p. 21).

São sub-princípios da proporcionalidade: a adequação, que consiste na análise do grau de eficácia de determinado meio para o alcance do fim desejado. A necessidade, que é a verificação da real necessidade de um ato para a conservação do direito de alguém, por meio deste sub-princípio busca-se o meio menos gravoso de resolver um conflito de direitos. Finalmente, o da proporcionalidade analisa se o meio escolhido para a resolução do conflito é suficiente, adequado, e não peca pelo exagero (PAUL, 2006, p. 21-22).

O destaque a respeito da terminologia é importante para que os termos sejam compreendidos em seu sentido amplo, pois assim, o conteúdo será o mesmo e a utilização de um ou de outro resultará no mesmo entendimento. Porém, se forem analisados semanticamente observar-se-á uma notável mudança de conteúdo.

O princípio da razoabilidade apoia-se nas idéias de moderação, equilíbrio, bom senso, proibição do excesso, justiça. Pode ser usado como base para interpretação de todo o ordenamento jurídico e é útil para conceder poderes e privilégios, assim como avaliar a legitimidade da restrição de direitos (MENDES, 2007, p.114). Para Barroso o princípio da razoabilidade permite ao cidadão avaliar se a justiça permeia os atos do poder público (BARROSO, 1999, p. 215).

O princípio tem uma forte ligação com os direitos fundamentais, pois estes dependem daquele ao passo que dão suporte para sua aplicação. Nas situações de conflito aparente de direitos fundamentais essa interdependência é comprovada, uma vez que os direitos são protegidos de igual forma e torna-se necessária uma ponderação (MENDES, 2007, p.113-114).

Mendes adverte que o princípio, ora estudado, é um instrumento de alcance quase ilimitado, se aplicado a situações fáticas. Por meio de um caso concreto faz-se a comparação entre a realidade e a norma, o método e o objeto. Assim torna-se possível um maior esclarecimento, além do aumento das possibilidades de aplicação, isto porque, o instrumento de interpretação se renova e regenera-se a partir a sua própria aplicação. Portanto, o uso do princípio no caso concreto é o meio mais adequado para obter uma interpretação mais justa da norma e para contrapor direitos fundamentais (2007, p. 114).

Paul destaca que não há hierarquia entre direitos fundamentais e que os mesmo são ilimitados, salvo em casos de limitação pela própria constituição ou quando há conflito de direitos fundamentais. Portanto, o uso de princípios interpretativos da constituição é muito importante em casos como o que analisaremos nesse trabalho, pois há situações em que apenas

uma composição ou uma interpretação razoável podem pacificar uma lide, sem restringir sobremaneira os direitos do indivíduo (2006, p. 24).

3.2.2 *Jurisprudência pátria*

Para discussão do conflito aparente de normas constitucionais usaremos o precedente julgado pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, cuja relatora foi a Ministra Dora Maria da Costa e a publicação se deu no DJ no dia 09/05/2008,⁷ como *leading-case*⁸. O caso foi escolhido por tratar-se de uma situação controversa inclusive dentro da própria justiça do trabalho. O precedente mostra o fato socialmente relevante e os diversos posicionamentos adotados pelos magistrados diante de uma mesma situação fática. Assim é possível observar os direitos que esse trabalho se propõe a estudar em uma situação de conflito.

O caso em análise originou-se em uma reclamação trabalhista que discutia entre outros temas, o dano moral em decorrência da prática de revistas íntimas nos funcionários. A reclamada é uma distribuidora farmacêutica que adotava o seguinte procedimento de revista: todos os dias na entrada para o serviço, os empregados se dirigiam ao vestiário onde tiravam suas roupas, permanecendo com suas roupas íntimas, passavam por uma roleta e então vestiam o uniforme fornecido pela empresa. Na saída, os funcionários compareciam ao vestiário mais uma vez, para tirar o uniforme, entregá-lo a um funcionário, do mesmo sexo, responsável pela vistoria e então passavam pela roleta e vestiam suas próprias roupas.

⁷ RR 1866/2003-651-09-00

⁸ Método proposto pelo professor Canotilho para o estudo de conflitos de normas. (SILVA, 2007, p.1)

O juiz *a quo* reconheceu a existência da violação à intimidade e do dano, condenando a reclamada ao pagamento de indenização ao empregado. No entanto a empresa recorreu ao TRT da 9ª Região, que reformou o julgado sob o fundamento de que não havia intenção do empregador, em causar dano ao empregado, mas sim de fiscalizar a manipulação das drogas e assim proteger a sociedade e os próprios empregados. Ficou vencido o relator, Luiz Celso Napp. Estão entre as razões de decidir do RO 1866-2003-651-09-00-1:

A justificar tal posicionamento, imperioso se faz a análise do tipo de atividade desenvolvida pela ré. Seu gênero social é a distribuição de medicamentos e congêneres para revendedores. Desta forma, o controle da saída das drogas por ela comercializadas deve ser rigoroso. Trata-se de dever legal, na medida em que sofre fiscalização do Ministério da Saúde e Vigilância Sanitária.

[...] Assim, a revista, da forma como era procedida, não constitui ato vexatório. Em que pese o empregado tenha que se despir parcialmente era procedida sem abusos e por pessoa do mesmo sexo. O mais importante a se frisar, é que não havia nenhuma intenção, por parte do empregador, de agredir honra ou dignidade dos empregados. O ato, inclusive, pode ser considerado salutar, na medida e que visa proteger a sociedade do uso e comercialização ilegal de drogas.

[...] Assim, a revista, sem expor o empregado a situação vexatória, desde que justificada em termos objetivos, é conduta lícita do empregador, expressão do seu direito de direção da empresa, pois o mesmo arca com os riscos do negócio. Nesse sentido, a lição de Sussekind "Instituições" pág. 647: A revista, quando necessária, deve ser feita com a finalidade de evitar subtração de bens, cercada de discricção, ter abrangência à generalidade dos trabalhadores ou a um grupo determinado, não transparecer uma denúncia contra o revistado e ser realizada por pessoas do mesmo sexo, o que estaria amparado no poder diretivo do empregador, do qual são corolários o controle e a fiscalização (CLT, artigo 2).

Desta forma o Tribunal Regional desconstituiu a indenização. Inconformado, o empregado recorreu ao TST, que acolheu sua tese e impôs novamente o pagamento de indenização ao trabalhador. A relatora Dora Maria da Costa sustentou que o poder de fiscalização do empregador não pode ferir a intimidade e integridade moral do empregado. Portanto, a

obrigação que o empregado tinha de despir-se nas revistas íntimas, constitui ato lesivo à honra do trabalhador. O acórdão trouxe ainda diversos julgados contra a mesma empregadora, no mesmo sentido, com indicações de atitudes que deveriam ter sido tomadas ao invés de proceder à revista, como por exemplo, a instalação de câmeras de vigilância. Entendeu que, ainda que os produtos manipulados exijam especial fiscalização, a empresa deveria ter buscado outras formas de exercer o controle.

O presente julgado ilustra quão controverso o tema pode ser. É fato que o empregado tem o direito irrenunciável à intimidade, neste ponto não há controvérsia. Também é fato que o empregador precisa zelar por seu patrimônio e defender sua propriedade. Porém, qual é o limite? Como o empregador deveria agir para ter resguardado o direito à propriedade e não ofender seu empregado?

É possível perceber que nesse caso não houve unanimidade de entendimento entre as instâncias da justiça do trabalho, revelando que a mesma atitude pode ser considerada gravosa e ao mesmo tempo não gravosa. Da mesma forma, a doutrina não é unânime em posicionar-se sobre essa situação.

Gardênia Borges Moraes (2003, p. 3) considera que podem existir circunstâncias em que a revista pessoal seja justificável, como é o caso de existirem, na empresa, objetos que possam ser subtraídos e não haja meios hábeis para fiscalizar e coibir tal conduta, como por exemplo, o uso de equipamentos tecnológicos.

Sandra Lia Simon, por sua vez, posiciona-se de forma totalmente desfavorável à revista íntima, assevera que nem mesmo a existência ao direito de propriedade do empregador é suficiente para permitir tal abordagem (2000, p.67):

Não há juízo de ponderação que a justifique. Fazendo um contraponto, o que admitiria a revista íntima seria o direito de propriedade. No entanto, uma vez realizada, ela fere uma série de direitos constitucionais: privacidade, dignidade humana, presunção de inocência e direito de polícia restrito ao Estado. Sou absolutamente contrária às revistas íntimas. Na sociedade tecnológica há outras formas de controle, como o de estoque.

Em suas razões, a Ministra Dora Maria da Costa, relatora do caso em análise⁹, colaciona diversos julgados que coadunam com seu entendimento e solidificam o uma posição acerca do tema. Dentre estes acórdãos destacaremos o proferido na 1ª. Turma do TST, pela juíza convocada Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, cuja publicação se deu no DJ do dia 20/04/2007¹⁰, por trazer o entendimento que reputamos correto para o enfrentamento do tema:

RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. Constitui fundamento do Estado brasileiro o respeito à dignidade da pessoa humana, cuja observância deve ocorrer na relação contratual trabalhista; o estado de subordinação do empregado e o poder diretivo e fiscalizador conferidos ao empregador se encontram em linha de tensão, o que não pode levar à possibilidade de invasão da intimidade e desrespeito ao pudor do trabalhador. A comercialização, pela empresa, de produtos que lhe exigem maior vigilância sobre os estoques, apesar de ensejar **a adoção de revista do empregado, ao término da jornada, não afasta o dever de que ela seja feita segundo meios razoáveis**, de modo a não causar constrangimentos ou humilhação, cuja ocorrência configura dano moral a ser reparado. Recurso de revista conhecido e provido. (grifo nosso).

⁹ RR 1866/2003-651-09-00

¹⁰ RR 533770/1999

A juíza convocada reconheceu a necessidade que o empregador tinha de fiscalizar as atividades dos empregados, mas esclareceu que deveria ser adotada uma forma mais razoável de exercer o poder diretivo, pois na situação em destaque o exercício indiscriminado do direito do empregador ocasionou a violação do direito a intimidade do trabalhador.

Neste ponto nota-se que há uma linha tênue entre agir conforme seu direito e abusar do mesmo. A doutrina e a jurisprudência ora reconhecem a legitimidade da revista, ora consideram-na atentatória aos direitos do empregado. É o que se percebe por meio de uma pesquisa jurisprudencial realizada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

3.2.2.1 Precedentes que autorizam a revista pessoal

A revista pessoal pode ser aceita em algumas situações, o TST demonstrado esse entendimento em diversos casos¹¹ apreciados por aquela corte. O acórdão em recurso de revista¹² julgado pela 4ª Turma do TST, cujo relator foi o Ministro Antônio José Barros Levenhagen e a publicação se deu no DEJT de 07/08/2009, reconhece que o empregador tem o direito de revistar os pertences do empregado para proteger seu patrimônio conforme mostra a ementa:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS DOS EMPREGADOS. I - A revista realizada com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador, inerente ao seu poder diretivo e de fiscalização. **II** - Dessa forma, a revista em bolsas, sacolas ou mochilas dos empregados sorteados para tanto, sem que se proceda à revista íntima e sem contato corporal, mas apenas visual do vistoriador, e em caráter

¹¹ RR 12165/2003-008-09-00.7

¹² RR 12187/2006-008-09-00

geral relativamente aos empregados de mesmo nível hierárquico, não denuncia excesso do empregador, inabilitando a autora à percepção da indenização por danos morais. **IV** - Recurso não conhecido.

No caso em apreço mais uma vez é analisado se a conduta é razoável e se os meios utilizados pelo empregador são adequados à situação. Apesar de a revista ter sido feita nos pertences do empregado, não é esse o fator determinante para a verificação de uma possível violação do direito à intimidade do empregado. Para reforçar esse entendimento observemos o julgado da 6ª Turma, cujo Relator foi o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga e a publicação se deu no dia 20/02/2009, no DEJT¹³:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA. REVISTA ÍNTIMA ALEATÓRIA. Restou delimitado no v. acórdão regional que a revista íntima aos empregados se dava de forma aleatória, sem contato físico e sem exposição dos empregados. Assim, a revista não constitui por si só, motivo a provar o constrangimento, nem violação da intimidade da pessoa, tampouco discriminação, visto que revista era realizada de forma impessoal, razão por que indevida a indenização por dano moral. Recurso de Revista conhecido e provido no tema.

Este precedente é um exemplo de legitimação à revista pessoal. O Ministro Aloysio Corrêa, relator do caso, expôs em suas razões que a revista é o exercício regular do direito que dispõe o empregador, de proteger o seu patrimônio. Assevera que tal prática é recorrente em empresas, aeroportos e inclusive em órgãos públicos, ainda, com a finalidade de controlar a entrada de saída de armas, drogas, por exemplo, visando ainda à segurança dos próprios empregados. Pondera que a prática da revista pessoal é vedada, no entanto, quando há abuso do poder por parte do empregador. Nesta situação ocorre dano moral.

¹³ RR 3707/2001-661-09-00.7

Conforme o exposto anteriormente há controvérsias em relação a essa temática, observamos que existem por outro lado, revistas pessoais que são condenadas no âmbito judicial¹⁴, mesmo as que se assemelham à situação do acórdão proferido pelo Ministro Levenhagen – revista em bolsas e sacolas.

3.2.2.2 Precedentes que proíbem a revista pessoal.

Observa-se que a variedade de situações fáticas culmina em diversos entendimentos sobre o uso da revista pessoal e sobre a existência ou não, do dano à moral do empregado, decorrente dessa situação.

Este julgado¹⁵ da 3ª Turma do TST, proferido pelo Ministro relator Carlos Alberto Reis de Paula e publicado no DEJT de 27/02/2009, apesar não ter sido conhecido, traz no bojo de sua ementa a tese ora discutida. Mais uma vez, a situação fática é determinante para a caracterização da violação à intimidade e conseqüentemente do dano moral do trabalhador:

DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO. Os arestos trazidos para demonstrar a divergência são inservíveis, nos termos do art. 896, -a-, da CLT, ou inespecíficos de acordo com a Súmula n.º 296 do TST, pois não partem da mesma premissa fática evidenciada nestes autos, nos quais se discute se a **realização de revista em bolsas e sacolas do Reclamante** na presença de clientes e outros vistoriados caracteriza dano moral. **Recurso de revista não conhecido. 2 - DANO MORAL - VALOR DA INDENIZAÇÃO** Considerando -a periodicidade, a duração e a gravidade da ofensa, a extensão do dano, o poder econômico do ofensor, o caráter pedagógico da pena e, ainda, que o contrato de trabalho vigeu por um mês, bem assim que as revistas não compreendiam toque corporal-, o Tribunal Regional fixou em R\$ 6.000,00 (seis mil reais) o valor da indenização. Tal montante não se revela destoante do quadro fático revelado no acórdão e não

¹⁴ RR - 236/2005-322-09-00.1

¹⁵ RR - 236/2005-322-09-00.1

importa em enriquecimento ilícito, de modo a justificar sua redução para o equivalente a um salário do Reclamante ou mesmo R\$ 2.000,00 (dois mil reais), tal como pretende a Reclamada. Afastada a violação ao art. 844 do Código Civil, nos termos da Súmula n.º 221, II, do TST. Ausência de prequestionamento quanto aos arts. 478, § 4º da CLT, 5º da Lei de Introdução ao Código Civil e 944 do Código Civil. **Recurso de revista não conhecido.**

Ainda nesse sentido, apresenta-se o julgado do Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, da 3ª Turma, relator do acórdão julgado em 24/06/2009 e publicado no DEJT de 14/08/2009¹⁶. Em suas razões o Ministro combate firmemente a prática da revista íntima, defende que não existe justificativa para tal ato e que não é possível proceder a uma revista íntima razoável, destaca-se um trecho da ementa:

Ao assumir os riscos de seu empreendimento (CLT, art. 2º), o empregador toma a si a obrigação de adotar providências que garantam a segurança de seu patrimônio, iniciativa que encontrará larga resposta por parte da tecnologia moderna. 1.4. Não há nada e nenhuma norma que autorize o empregador ou seus prepostos a obrigar empregados ao desnudamento para revistas. 1.5. Não há revista íntima razoável. O ato em si constitui abuso de direito e, diante do regramento constitucional, é ilícito. O direito de propriedade não se estende a ponto de permitir ao empregador dispor da intimidade de seus empregados, submetendo-os, cruelmente, a humilhações, às quais se curvam pela necessidade de conservação do emprego. Não é razoável tolerar-se a recusa a valor tão básico, cuja reiteração, por certo, redundará em rigorosa modificação do espírito e em irrecusável sofrimento para o trabalhador.

Diante do exposto, o entendimento demonstrado em tantos julgados, qual seja, a busca do meio razoável para a proteção do patrimônio, mas sem se afastar da garantia da intimidade, mostra-se adequado. Para dessa forma o empregador precisa avaliar a situação fática para determinar que postura adotar. Da mesma maneira deve proceder o julgador, ao avaliar se há violação ao direito do empregado nas lides que chegam ao judiciário.

¹⁶ RR - 960/2005-011-03-00.0

Dentro dessa sistemática a aplicação do princípio da razoabilidade é fundamental para a adequação do direito de uma parte, ao direito da outra. Dessa forma encontra-se o equilíbrio na relação de emprego e entre o direito à propriedade e o direito à intimidade.

Não há, portanto, um meio seguro de afirmar que uma determinada conduta vai ferir a intimidade de um trabalhador, não há uma fórmula que possa ser seguida, na certeza de que garantirá o direito à intimidade e o direito à propriedade. Por esse motivo cabe a aplicação do princípio mencionado ao caso concreto e caso a caso moldar a postura a ser adotada.

CONCLUSÃO

Os direitos fundamentais tem como objetivo a viabilização da vida em sociedade, eles garantem as liberdades dos indivíduos, controlam a interferência estatal na vida dos particulares, regulam as relações entre os pares e impõem limites a uma coletividade.

Por meio de uma análise histórica constata-se que a evolução dos direitos fundamentais é uma consequência da evolução histórica da sociedade e uma resposta à necessidade da população. Desde a antiguidade nota-se que há uma preocupação em garantir certos direitos aos cidadãos, porém, por um tempo, apenas alguns detinham as garantias mínimas para uma vida digna. Com o passar das gerações essas garantias foram abrangendo cada vez mais parcelas da sociedade até chegar ao ponto de ser todo ser humano sujeito de tais direitos, o Estado limitado pelos mesmos direitos, além de toda a coletividade submissa a esse respeito mútuo.

Os direitos fundamentais são influenciados pela história, vinculam os Poderes a obedecerem seus preceitos, possuem aplicabilidade imediata e são inalienáveis (BRANCO, 2009, p. 273-287). Possuem a dimensão subjetiva que garante o respeito pelo demais, impõe uma conduta à coletividade, possuem a dimensão objetiva que atinge a coletividade como todo, pois traduzem-se como valores transindividuais (SARLET, 2007, p. 168-171). Além destas possuem a perspectiva valorativa, que mensura o valor de determinada norma em contraposição com certos critérios (ALEXY, 2008, p. 147-149).

Os direitos fundamentais, conforme o exposto, aplicam-se às relações sociais com a finalidade de regulá-las. Assim, devem ser aplicados às relações de emprego, haja vista que já nascem desiguais. Portanto, empregados e empregadores possuem direitos a respeitar e a serem protegidos.

A Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT conceitua e estabelece critérios para identificar uma relação empregatícia. Saraiva explica que a relação empregatícia se caracteriza pela presença de todos os requisitos mencionados no artigo 3º da CLT, quais sejam: a subordinação, em que o empregado atenderá as determinações do empregador e a ele prestará contas; a onerosidade, pois o trabalho precisa ser remunerado; a não eventualidade, ou seja, a prestação do trabalho deve ser contínua; a pessoalidade, o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa e a prestação laboral deverá ser realizada por pessoa física (SARAIVA, 2006, p. 38-39).

Decorre da relação de emprego direitos para ambas as partes envolvidas, dentre esses direitos está o poder diretivo do empregador, que é uma prerrogativa de que goza o empregador e o permite organizar, controlar e fiscalizar sua empresa e assim garantir o seu bom funcionamento (LEWICKI, 2003, p. 188-189). Além do poder diretivo o empregador tem um importante direito fundamental, qual seja a propriedade privada. Regulado no artigo 5º, XXII, o direito à propriedade serve como apoio, para que o empregador proceda a revista pessoal em seus empregados (BARROS, 2009, p. 589).

Nestes termos, a revista do empregado é o ato de inspecionar, perquirir pessoalmente o empregado. A revista pode ocorrer diretamente sobre o corpo do empregado, nos objetos pessoais, tais como, bolsas, carteiras e armários. A função de controle patronal viabiliza a

fiscalização dos empregados e conseqüentemente o procedimento da revista (BARROS, 1998, p. 555-557).

Não obstante o empregador tenha o direito de proteger seu patrimônio, na outra ponta da relação de emprego está o empregado, que também detém direitos indisponíveis. Dentre tais direitos está o direito à intimidade, previsto no artigo 5º, X da CF, que visa proteger a esfera íntima do indivíduo, da intervenção alheia, não permitida. O direito à intimidade é inviolável, absoluto, imprescritível, intransmissível e geral (AIETA, 1999, p.111).

Diante de uma situação em que ocorra a revista pessoal do empregado pelo seu empregador, ou representante, ocorre um conflito aparente de direitos fundamentais: de um lado o direito a propriedade e de outro o direito à intimidade. Para resolver este aparente conflito e buscar soluções para a situação fática em destaque, esse trabalho buscou a aplicação do princípio da razoabilidade e o apoio da jurisprudência pátria.

O acórdão do Recurso de Revista 1866/2003-651-09-00, julgado pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, cuja relatora foi a Ministra Dora Maria da Costa e a publicação se deu no DJ no dia 09/05/2008, demonstra a dificuldade que a realidade fática impõe e como pode ser controvertida. No caso, entende-se que a relatora adotou o correto posicionamento, pois ainda que os empregados manipulassem substâncias controladas pela Anvisa e a revista visasse também, a proteção dos mesmos, a forma como foi executada ofendeu a intimidade dos empregados.

Nos diversos precedentes trazidos observou-se que em iguais situações os posicionamentos oscilaram entre considerar a conduta do empregado ofensiva¹⁷ e considerá-la legítima¹⁸. O elemento que ocasionava tal oscilação era fático, ou seja, somente por meio da análise do caso concreto e da verificação da razoabilidade das ações do empregador, era possível determinar a violação da intimidade pela revista pessoal, ou não.

O princípio da razoabilidade traduz a idéia de moderação, equilíbrio e de justiça, tem aplicação praticamente ilimitada se aplicado em situações fáticas. A interpretação razoável pacifica uma lide sem, no entanto, prejudicar a soberania dos direito do indivíduo (PAUL, 2006, p.24).

Conclui-se, portanto, que aplicação o princípio da razoabilidade revela-se adequado para a resolução do conflito aparente de normas envolvido na controvérsia da revista pessoal. A jurisprudência confirma a dificuldade de lidar com a situação da revista pessoal, mas também confirma que a forma mais adequada de solucionar as lides que chegam à justiça do trabalho é a aplicação razoável da lei e dos procedimento de revista de acordo com cada situação fática. O que sinaliza no sentido de não ser possível apontar respostas apriorísticas a respeito da problemática em tela.

¹⁷ RR - 236/2005-322-09-00.1 e RR - 236/2005-322-09-00.1

¹⁸ RR 3707/2001-661-09-00.7, RR - 236/2005-322-09-00.1, RR - 236/2005-322-09-00.1

BIBLIOGRAFIA

ABREU, Lília Leonor. Direito à intimidade x revista pessoal do empregado: *Justiça do Trabalho*. Porto Alegre: n. 264, p. 24-29, dez. 2005.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução Virgílio Afonso da Silva, da 5. edição alemã *Theorie der Grundrechte (Suhrkamp Verlag 2006)*. São Paulo: Malheiros, 2008.

ANDRADE, Wesley Paula. Revista íntima. *Jornal Trabalhista Consulex*, 24/07/2007. p. 8-9, nº 1189.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. rev. atual. São Paulo: LTr, 2009.

_____. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

_____. A revista como função de controle do poder diretivo. *Jornal Trabalhista*, 25/05/1998. Brasília. p.549-554, nº 711.

_____. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997

BARROSO, Luis Roberto. *Interpretação e aplicação da constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

BRASIL, Decreto-Lei Nº 3.689, de 3 de outubro de 1941. Código de Processo Penal. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, dia 13.10.1941.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação Das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Brasília, dia 9.8.1943.

BRASIL, Lei Nº 10.406 DE 10 DE Janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*, Brasília, dia 11.1.2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho: *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: v.1, n. 123, p. 143-165, jul./dez. 2006.

DICIONÁRIO MICHAELIS, disponível em:

<<http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=revistar>> Acesso em: 14/06/2009

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Comentários à constituição brasileira de 1988*. São Paulo: Saraiva, 2000.

FLORINDO, Valdir. *Dano moral e o direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 1999.

GEHRINGER, Max. *Max Gehringer faz um alerta para exigências em normas de trabalho*.

Disponível em: <http://fantastico.globo.com/Jornalismo/FANT/0,,MUL1252172-15605,00.html>
Acesso em: 07/10/09.

MORAES, Gardênia Borges. *Dano moral nas relações de trabalho*, São Paulo, LTR,2003.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*, 11.. ed. rev. atual e ampl. São Paulo: Método, 2007.

LEWICKI, Bruno. *A Privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MEIRELES, Edilton. *Abuso do direito na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2004.

MENDES, Gilmer Ferreira. Inocência Mártires Coelho, Paulo Gustavo Gonet Branco *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007.

MENDES, Gilmer Ferreira. Inocência Mártires Coelho, Paulo Gustavo Gonet Branco. *Curso de direito constitucional*. 4. ed. rev.e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

MORAES, Gardênia Borges. *Dano moral nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

PAUL, Ana Carolina Lobo Gluck. *Colisão entre direitos fundamentais*. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8770>. Acesso em 18/09/2009.

SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos públicos*. São Paulo: Método, 2006.
SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos direitos fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007

SILVA, Christine Oliveira Peter da. Metodologia de estudo de precedentes. *Observatório da Jurisdição Constitucional*, Brasília, ano 1, out. 2007. Disponível em:
<http://www.idp.org.br/index.php?op=stub&id=9&sc_1=60>. Acesso em: 17/09/2009.

SILVA, Edson Ferreira da. *Direito à intimidade*. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros. 1992

SIMON, Sandra Lia. *A Proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

_____. Revistas Pessoais: Direito do empregador ou desrespeito aos direitos humanos fundamentais do empregado?: *Revista do Superior Tribunal do Trabalho*. Rio de Janeiro: v.69, n. 2, p. 55-71, jul./dez. 2003.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 1ª Turma. RR, nº 533770/1999. Relator: juíza convocada Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro,.Brasília, DF, DJ de 20/04/2007.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 2ª Turma. RR, nº 1866/2003-651-09-00. Relator: ministra Dora Maria da Costa. Brasília, DF, 09/05/2008. Disponível em: <<http://intranet.tst.gov.br/>>. Acesso em: 02/06/2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3ª Turma. RR, nº 236/2005-322-09-00.1. Relator: ministro Carlos Alberto Reis de Paula. Brasília, DF, DEJT de 27/02/2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 4ª Turma. RR, nº 12187/2006-008-09-00. Relator: ministro Antônio José Barros Levenhagen. Brasília, DF, DEJT de 07/08/2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 6ª Turma. RR, nº 3707/2001-661-09-00.7. Relator: ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, DF, DEJT de 20/02/2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3ª Turma. RR, nº 960/2005-011-03-00.0. Relator: ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, DF, DEJT de 14/08/2009.