

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**CAROLINA MARIA SILVA MONTEIRO**

**A TENSÃO ENTRE O PODER FISCALIZATÓRIO DO  
EMPREGADOR E O DIREITO FUNDAMENTAL À  
PRIVACIDADE DO OBREIRO: POSICIONAMENTO DO TST  
DIANTE DE CASOS DIFÍCEIS**

VITÓRIA  
2017

CAROLINA MARIA SILVA MONTEIRO

**A TENSÃO ENTRE O PODER FISCALIZATÓRIO DO  
EMPREGADOR E O DIREITO FUNDAMENTAL À  
PRIVACIDADE DO OBREIRO: POSICIONAMENTO DO TST  
DIANTE DE CASOS DIFÍCEIS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória-FDV, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito sob orientação da professora Mestre Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2017

CAROLINA MARIA SILVA MONTEIRO

**A TENSÃO ENTRE O PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR E O DIREITO FUNDAMENTAL À PRIVACIDADE DO OBREIRO: POSICIONAMENTO DO TST DIANTE DE CASOS DIFÍCEIS**

Monografia apresentada ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória-FDV, como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovada em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

COMISSÃO EXAMINADORA

---

Profª Me. Francisca Jeane Pereira da Silva  
Martins.

Faculdade de Direito de Vitória  
Orientadora

---

Profº

Faculdade de Direito de Vitória

## RESUMO

Na relação de trabalho, ao empregador é conferido o poder empregatício, tendo como uma de suas manifestações o poder fiscalizatório ou de controle. O poder fiscalizatório, fundamentado no direito de propriedade permite ao empregador realizar a vigilância da empresa e da própria prestação de serviços pelo obreiro. No entanto, seu exercício não é absoluto, vez que há em nosso ordenamento uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício. Na atualidade, diversas são as formas encontradas para fiscalizar os trabalhadores, entre elas as revistas pessoais, íntimas ou de pertences. Ocorre que a realização destas implica em um confronto entre dois direitos fundamentais. Por um lado, o direito de propriedade que confere ao empregador o poder controle, e por outro, a dignidade da pessoa humana e o direito à privacidade dos empregados, igualmente assegurados pela nossa constituição. Dessa forma, o presente estudo visa elucidar quais são os limites ao poder de controle, através da análise de precedentes do Tribunal Superior do Trabalho diante da referida colisão, ponderando os valores em jogo no caso concreto, pra assim definir a possibilidade ou não de ocorrência das revistas pessoais. Este estudo contará com o método de pesquisa dialético, bem como com pesquisa bibliográfica jurisprudencial e doutrinária.

**Palavras-chave:** Direitos fundamentais. Poder fiscalizatório. Direito à privacidade. Direito à propriedade privada. Casos difíceis. Colisão de direitos. Limites ao poder fiscalizatório.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	05
<b>1 OS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO: OS PODERES PATRONAIS E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA</b> .....	07
1.1 O EMPREGADO.....	07
1.1.1 O direito à privacidade do obreiro.....	07
1.2 O EMPREGADOR.....	10
1.2.1 Os poderes do empregador.....	11
1.2.1.1 O poder fiscalizatório: alcances e limites.....	12
<b>2 DIREITOS FUDAMENTAIS: RESOLUÇÃO DE COLISÕES</b> .....	16
2.1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS DOS TRABALHADORES.....	16
2.2 O DIREITO DE PROPRIEDADE COMO FUNDAMENTO DO PODER FISCALIZATÓRIO PATRONAL.....	18
2.3 A PONDERAÇÃO DE INTERESSES COMO MEIO DE RESOLVER A COLISÃO DE DIREITOS PATRONAL E OBREIRO.....	20
<b>3 ANÁLISE DE DECISÕES DO TST SOBRE O JULGAMENTO DE CASOS DIFÍCIEIS (HARD CASES): OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO BALISADORES DAS DECISÕES</b> .....	25
3.1 QUE SÃO OS CASOS DIFÍCIES (HARD CASES)?.....	25
3.2 DECISÕES DO TST: JULGAMENTO DE CASOS DIFÍCIES (HARD CASES).....	26
3.3 LIMITES IMPOSTOS PELA ORDEM CONSTITUCIONAL TRABALHISTA AO EXERCÍCIO DO PODER FISCALIZATÓRIO PATRONAL.....	33
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	38
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	40

## INTRODUÇÃO

Com a promulgação da Constituição da República de 1988, diversas mudanças puderam ser observadas, inclusive no plano trabalhista. A descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego apresentou-se como um contraponto ao poder conferido ao empregador.

A possibilidade de fiscalizar as atividades dos empregados, gerir a prestação de serviços, e ainda, a possibilidade de aplicação de sanções disciplinares, se pauta no direito à propriedade privada, constitucionalmente assegurado.

O poder fiscalizatório ou de controle confere ao empregador a possibilidade de realizar a vigilância da empresa e da própria prestação de serviços pelo obreiro, objetivando a proteção do seu patrimônio empresarial.

Atualmente, visando salvaguardar seu patrimônio, as empresas cada vez mais buscam formas de fiscalizar os trabalhadores no ambiente laboral. Os procedimentos realizados para a fiscalização, como as revistas, são comuns a muitos obreiros diariamente.

Importante destacar que as revistas podem ser íntimas, onde há contato físico ou exposição visual de partes do corpo do empregado ou ainda, em pertences do mesmo, como bolsas e mochilas, ocorrendo normalmente na entrada ou saída do trabalho.

Em tal medida fiscalizatória é possível observar a problemática de conflitos entre os direitos fundamentais dos trabalhadores e o exercício do poder empregatício. De um lado, o direito fundamental do empregador à propriedade que confere a este o poder de controle e do outro, o direito fundamental à privacidade obreiro.

Considerando tratar-se de colisão entre dois direitos constitucionalmente assegurados, não há como um sobrepor o outro sem a ponderação de interesses pelo aplicador do direito no caso concreto.

Para tanto, será analisado inicialmente, os sujeitos do contrato de trabalho, o direito fundamental à privacidade do trabalhador, bem como os poderes empregatícios, com enfoque no alcance e nos limites ao poder fiscalizatório.

No segundo capítulo abordaremos os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores e o direito de propriedade do empregador. Será analisado ainda a ponderação de interesses como meio de resolver a colisão entre tais direitos patronal e obreiro.

Considerando que o poder de controle conferido ao empregador não é absoluto, deve ser exercido de forma a garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador, bem como seus direitos fundamentais.

Assim, o terceiro capítulo será destinado à análise de precedentes do Tribunal Superior do Trabalho acerca da problemática envolvendo conflito de interesses igualmente protegidos pela Constituição, para por fim, estabelecer os limites impostos pela ordem constitucional trabalhista ao exercício do poder fiscalizatório patronal na realização de revistas no ambiente laboral.

# 1 OS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO: OS PODERES PATRONAIS E A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

## 1. 1 O EMPREGADO

Nas relações de emprego, empregado e empregador se apresentam como atores principais: de um lado, aquele que presta os serviços e, de outro, aquele que tem o poder de dirigir a prestação pessoal de serviço. Nessas relações, o empregado, conforme definição prevista no art. 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, pode ser conceituado a partir da união de cinco elementos necessários. São eles: pessoa física, que presta serviços a um empregador de forma subordinada e não eventual, recebendo uma contraprestação pelos serviços prestados, paga diretamente pelo empregador.<sup>1</sup>

No entendimento de Maurício Godinho Delgado<sup>2</sup>, empregado “é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”.

Dessa forma, é imprescindível a caracterização da relação de emprego, observando os requisitos, distinguindo assim o empregado dos demais trabalhadores.

### 1. 1. 1 O direito fundamental à privacidade do obreiro

Os direitos fundamentais garantem a proteção da personalidade do ser humano, sendo direitos essenciais ao desenvolvimento deste, garantindo a preservação de sua dignidade. São direitos fundamentais constitucionais, pois consagrados no artigo

---

<sup>1</sup> BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Vade Mecum Saraiva**. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 378.



5º, inciso X de nossa Constituição Federal<sup>3</sup>, que prevê a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas.

Na compreensão de Maria Aparecida Alkimin<sup>4</sup>, os referidos direitos são inerentes ao ser humano, em face de sua própria condição, sendo direitos naturais anteriores ao estado e assim, acima do direito positivo.

O direito à privacidade é um dos direitos da personalidade e garante ao ser humano a não interferência na sua vida privada e na de sua família, incluindo o seu lar e sua correspondência. A privacidade de uma pessoa é poder controlar as informações acerca de si, de sua vida pessoal, de sua reputação, envolvendo todos os relacionamentos, incluindo os de trabalho.

Frise-se, por oportuno, a lição de Carlos Aberto Bittar<sup>5</sup> acerca de tal direito constitucional, que esclarece ser este uma manifestação do direito à intimidade, tendo como finalidade a proteção da vida privada das pessoas da ingerência alheia.

Importante entender que a proteção a este direito não importa saber se o indivíduo, de forma individual não sinta que determinada conduta violou sua intimidade para assim presumir que não violará a intimidade de outro. Nesse sentido é o entendimento de Filho e Dutra:

Trata-se, pois, de uma previsão de proteção individual que se espraia numa perspectiva de convivência comunitária.

Dessa forma, uma conduta empresaria procedimental que guarde em si aspectos invasivos da intimidade de uma coletividade que a ela se submete não pode ser avaliada na estreiteza da percepção individual desse ou daquele sujeito que não se incomoda com o procedimento.

Alias, a proteção existe por e para aqueles que se incomodam com a exposição de sua esfera íntima. O reconhecimento constitucional de um direito fundamental à intimidade retira da esfera subjetiva e do arbítrio de cada um apontar o que é ofensivo ou não à intimidade, considerando que, dadas as idiosincrasias de cada ser humano, somente podemos afirmar, com exatidão o que nos ofende e o que não nos ofende, nunca aquilo que agride a terceiros.

---

<sup>3</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1988.

<sup>4</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2009. p. 54.

<sup>5</sup> BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2004.

Exatamente daí decorre a importância de reconhecer, em favor de todos, e de forma objetiva, a proteção à esfera íntima: para que não se faça um juízo público (que, em si, já ofende a intimidade) do que é passível de ser exposto ou não. Uma vez portador o sujeito de uma esfera de intimidade defendida dos olhos dos outros, fará o uso que melhor lhe convier da fruição desse espaço de proteção íntima.<sup>6</sup>

Ademais, além da previsão constitucional, o direito à privacidade também se encontra positivado no Código Civil, em seu artigo 21, que dispõe acerca da inviolabilidade da vida privada da pessoa natural, bem como a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu artigo 12.

A legislação brasileira, ao tutelar a direito a privacidade, garante a proteção ao mesmo, através da imposição de sanções a condutas que lesem o referido direito, tanto na esfera cível como na esfera penal, conforme artigos 12 do Código Civil e art. 138/145 do Código Penal, e conforme artigo 5º de nossa Constituição, com a previsão de indenização por dano material ou moral, decorrente da violação.

No entanto, indaga-se se tais direitos estariam resguardados nas relações de trabalho, haja vista que não há no Direito do Trabalho menção específica aos direitos da personalidade. Em vista disso, Alice Monteiro de Barros afirma:

Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécies dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, são 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<sup>7</sup>.

Na mesma linha de raciocínio encontra-se Tatiana B. S. Bom de Sousa Roxo:

O trabalhador tem garantida a proteção à sua intimidade e à vida privada (art. 5º, inciso X, CF) também no âmbito de suas relações laborais. Não podemos supor que um trabalhador possa ter violada a sua dignidade, nem a sua intimidade e a sua vida privada- os direitos fundamentais são estendidos a todo e qualquer ser humano. Dessa forma, embora tais direitos não sejam mencionados diretamente pelo Direito do Trabalho, devem ser

---

<sup>6</sup> FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; DUTRA, Renata Queiroz. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de trabalho: O caso da barreira sanitária em empresas do ramo alimentício e a proteção à intimidade.** Revista LTr, São Paulo, v. 79, n. 08, p.935-944, ago. 2015.

<sup>7</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado.** São Paulo: LTr, 1997, p. 23.

por ele reconhecidos, uma vez que são vetores para todo o ordenamento jurídico, devendo incidir nas relações entre empregador e empregado.<sup>8</sup>

De tal modo, a proteção aos direitos da personalidade no Direito do Trabalho visa resguardar as qualidades e as características essenciais do trabalhador, essas naturais do ser humano, não havendo a necessidade de serem reconhecidos pelo ordenamento positivo, pois pertencem ao ser humano pela mera condição humana.

Conclui-se assim, que o direito fundamental à privacidade é igualmente aplicado nas relações laborais, de forma a garantir ao trabalhador a proteção a sua vida privada.

## 1. 2 O EMPREGADOR

A legislação trabalhista nos termos do artigo 2º, caput, § 1º, da CLT<sup>9</sup>, conceitua a figura do empregador como sendo a empresa que contrata, assalaria e toma os serviços do trabalhador. Assim, é o entendimento de Vólia Bomfim Cassar, *in verbis*:

Vinculando o empregado à atividade econômica (empresa) e não à pessoa física ou jurídica que a explora, o legislador protegeu o empregado das variações das pessoas que exploram o empreendimento e das manobras fraudulentas que visem impedir a aplicação da lei trabalhista. Dessa forma, a mudança de sócio, a alteração da estrutura societária ou do tipo de sociedade, a transferência do fundo de comércio e qualquer outro ato neste sentido, não trarão prejuízos aos contratos de trabalho, conforme os arts. 9º, 10, 448 e 468 da CLT<sup>10</sup>.

Dessa forma, ao definir a figura do empregador como sendo a empresa, o legislador despersonaliza a figura do empregador, garantindo a proteção aos empregados, possibilitando que a alteração na figura do empregador não prejudique o contrato de trabalho dos empregados.

---

<sup>8</sup> ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa. **Os direitos de personalidade e a tutela jurisdicional da honra e da intimidade dos trabalhadores**-Os novos instrumentos de vigilância e controle dos atos do empregado. Revista Ltr, São Paulo, v. 76, n. 10, p. 1226-1237, out. 2012.

<sup>9</sup> BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Vade Mecum Saraiva**. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

<sup>10</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016, p. 416.

Há, no entanto, controvérsia a respeito do critério utilizado pelo legislador ao definir tal conceito. Conforme se posiciona Mauricio Godinho Delgado, o empregador não é a empresa, tal definição trazida pela CLT é falha, uma vez que foi elaborada em um contexto de forte influencia institucionalista e da teoria da relação de trabalho. A empresa não é sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Assim, o conceito de empregador “será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento”<sup>11</sup>.

Ocorre que, tal conceito legal se apresenta de forma positiva quando revela a figura da despersonalização da figura do empregador, conforme o entendimento supra de Cassar.

### **1. 2. 1 Os poderes do empregador**

A legislação trabalhista, por meio dos artigos 2º e 3º da CLT, confere ao empregador o poder de dirigir a atividade desenvolvida pelo empregado na prestação de serviços, uma vez que assume os riscos da atividade econômica desenvolvida, e o empregado, por sua vez, presta os serviços de forma subordinada ao empregador.

Conforme entende Mauricio Godinho Delgado<sup>12</sup>, o poder empregatício é “o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego”, e divide-se em poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.

Assim sendo, o empregador como titular da atividade econômica, assume os riscos do empreendimento e então, lhe é assegurado pela lei um conjunto de prerrogativas para que possa organizar e a fiscalizar a estrutura empresarial.

O poder diretivo, ou poder de direção, possibilita ao empregador definir como serão as atividades desenvolvidas pelo empregado, conforme o contrato de trabalho. É definido como o conjunto de prerrogativas do empregador dirigidas à organização da

---

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p.442.

<sup>12</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p.711.

estrutura e espaço internos da empresa, com orientações ao empregado acerca dos serviços realizados cotidianamente<sup>13</sup>.

O Poder Regulamentar, por sua vez, conforme entende Mauricio Godinho Delgado, seria o “conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”. No entanto, prevalece o entendimento de que esse poder trata-se de uma manifestação externa do poder diretivo.<sup>14</sup>

Por sua vez, o poder disciplinar confere ao empregador a possibilidade de aplicação de punições aos empregados, porém estas devem ser aplicadas conforme previsão legal em regulamento de empresa, normas estatutárias ou convenções e acordos coletivos.

Essa manifestação do poder empregatício “é o conjunto de prerrogativas, concentradas no empregador a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”.<sup>15</sup>

### **1. 2. 1. 1 O poder fiscalizatório: alcance e limites**

O poder fiscalizatório é uma das manifestações do poder conferido ao empregador, possibilitando a este que realize a vigilância da empresa e da própria prestação de serviços pelo empregado no âmbito interno da empresa, fiscalizando a qualidade e a forma dos serviços prestados pelo mesmo, acompanhando a execução das ordens que foram dadas a este.

Atualmente, diversas são as formas de exercício do poder fiscalizatório utilizadas pelo empregador, como exemplos, as revistas pessoais, o controle de horário de entrada, saída e dos intervalos, câmeras de circuito interno, entre outras. Nas

---

<sup>13</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p.734.

<sup>14</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 735.

<sup>15</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 738.

palavras de Alice Monteiro de Barros, “o poder de fiscalização nada mais é do que uma das faculdades compreendidas no conteúdo do poder diretivo”<sup>16</sup>

Insta esclarecer que a possibilidade de fiscalizar as atividades dos empregados, gerir a prestação de serviços, e ainda, a possibilidade de aplicação de sanções disciplinares, se pauta no dever de subordinação do empregado ao seu tomador de serviços.

No entanto, tal poder não deve ser exercido de forma desmedida, com excessos, vez que configuraria abuso de direito, ao violar preceitos legais de proteção ao trabalhador, e a dignidade deste, em vista a dignidade da pessoa humana, bem como os direitos da personalidade do empregado, assegurados na Carta Magna e em legislação infraconstitucional.

Apesar da ordem jurídica brasileira não ter estabelecer de forma clara os limites a esse poder de controle, há regras e princípios gerais que servem de orientação ao aplicador do direito em cada caso concreto.

Portanto, conforme alude Delgado:

Todas essas regras e princípios gerais, portanto, criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias e de controle no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham agredir ou cercear a liberdade e dignidade da pessoa que trabalha empregaticamente no país.<sup>17</sup>

Desta forma, o poder do empregador não é absoluto, havendo por parte do empregado a possibilidade de resistir ao cumprimento de ordens abusivas, conforme assegura o art. 188, I, do Código Civil, que confere ao empregado o direito de resistência.

---

<sup>16</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 386.

<sup>17</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 738.

Por sua vez, as violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores nas relações de emprego, acarreta enormes constrangimentos ao empregado, impossibilitando a manutenção de um vínculo de empregatício saudável. Assim, há a possibilidade de resolução do vínculo empregatício nos casos que atentem contra a dignidade do trabalhador.<sup>18</sup>

Cabem aqui os ensinamentos doutrinários de José Afonso da Silva<sup>19</sup> acerca da necessidade de intervenção do Estado na economia, uma vez que os valores sociais do trabalho quando comparados à iniciativa privada, são além de fundamento da ordem econômica, fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, IV, Constituição de 1988:

A Constituição declara que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na iniciativa privada. Que significa isso? Em primeiro lugar quer dizer precisamente que a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, pois a iniciativa privada é um princípio básico da ordem capitalista. Em segundo lugar significa que, embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre os demais valores da economia de mercado. Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do estado, na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho que, ao lado da iniciativa privada, constituem o fundamento não só da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV).

Dessa forma, cabe a quem detém o poder de controle exercê-lo em observância aos direitos e interesses dos trabalhadores, haja vista que o direito de propriedade como um direito fundamental deve ser exercido em conjunto com todo o ordenamento, respeitando direitos e princípios constitucionais.

Pelo exposto conclui-se que as relações entre o empregador e o empregado, a partir de um contrato individual de trabalho, são marcadas pela subordinação, em que temos o trabalhador como parte mais fraca, devendo assim ser protegido pelo ordenamento jurídico vigente, vez que a subordinação não deve ultrapassar a dignidade da pessoa humana, bem como violar direitos constitucionalmente assegurados.

---

<sup>18</sup> ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3ª ed. Curitiba: Juruá, 2012, p. 168.

<sup>19</sup> SILVA, Jose Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 20ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 764 *apud* BRANCO, Ana Paula Taucedo. **A Colisão de Princípios Constitucionais no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 2007, p.49.

## 2 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS: RESOLUÇÃO DE COLISÕES

### 2.1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS DO TRABALHADOR

Com a promulgação da Constituição de 1988, os direitos sociais dos trabalhadores foram elevados à categoria de direitos fundamentais. Tais direitos consagrados no artigo 7º da nossa Carta Magna são entendidos como direitos fundamentais dos trabalhadores, tendo, portanto, proteção constitucional e status de verdadeiras cláusulas pétreas, conforme estabelecido no art. 60, § 4º da CF/88.

Ainda, conforme assevera Branco<sup>20</sup>:

É possível que, aos direitos fundamentais sociotrabalhistas, seja acrescidos outros advindos de Tratados Internacionais nos quais o Brasil faça parte, bem como que gozem eles de status de norma constitucional (Emenda Constitucional) na hipótese de estarem incluídos em Tratados e Convenções Internacionais devidamente aprovados em cada uma das casas do Congresso Nacional, em dois turnos e com tres quintos de votos dos respectivos membros.

Ademais, o direito social ao trabalho, consagrado em nossa constituição no art. 6º, estabelece o trabalho como instrumento de garantia da dignidade da pessoa humana, de inclusão social do trabalhador.

Sendo assim, os direitos fundamentais sociotrabalhistas ao serem inseridos em nossa Constituição, visam assegurar a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Importante se faz a lição de Uadi Lammêgo Bulos acerca de tal principio basilar do Estado Democrático de Direito, previsto no art. 1º, inciso I, da CF/88. *In verbis*:

Quando o texto Maior proclama a dignidade da pessoa humana, esta consagrando um imperativo de justiça social, um valor constitucional supremo. Por isso, o primado consubstancia o espaço de integridade moral do ser humano, independentemente de credo, raça, cor, origem ou status social. O conteúdo do vetor é amplo e pujante, envolvendo valores espirituais (liberdade de ser, pensar, criar etc.) e materiais (renda mínima, saúde, alimentação, lazer, moradia, educação etc.). Seu acatamento representa a vitória contra a intolerância, o preconceito, a exclusão social, a ignorância e a opressão. A dignidade da pessoa humana reflete, portanto,

---

<sup>20</sup> BRANCO, Ana Paula Taucedo. **A Colisão de Princípios Constitucionais no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 2007, p.49.



um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio do homem. Seu conteúdo jurídico interliga-se às liberdades públicas, em sentido amplo, abrangendo aspectos individuais, coletivos, políticos e sociais do direito à vida, dos direitos pessoais tradicionais, dos direitos metaindividuais (difusos, coletivos e individuais homogêneos), dos direitos econômicos, dos direitos educacionais, dos direitos culturais etc. Abarca uma variedade de bens, sem os quais o homem não subsistiria. A força jurídica do pórtico da dignidade começa a espargir efeitos desde o ventre materno, perdurando até a morte, sendo inata ao homem. Notório é o Carter instrumental do princípio, afinal ele propicia o acesso à justiça de quem se sentir prejudicado pela sua inobservância.<sup>21</sup>

Os direitos fundamentais se aplicam aos trabalhadores como cidadãos e no âmbito da relação de trabalho, em que é subordinado. Assim, “ao inserir sua atividade laborativa na organização empresarial, o trabalhador adquire direitos decorrentes dessa nova posição jurídica, sem perder, contudo, aqueles de que era titular anteriormente”.<sup>22</sup>

Conforme alude Romita, o trabalhador, “em tempo e local de trabalho, embora submetido ao poder de direção do empregador em virtude do vínculo de subordinação, conserva sua qualidade de ‘homem livre’”<sup>23</sup>.

Não resta dúvida que tais direitos são assegurados aos indivíduos tanto em face ao Estado como em relação aos particulares, no âmbito das relações laborais, não sendo toleradas práticas que atentem contra os direitos do trabalhador.

George Marmelstein<sup>24</sup> corrobora essa compreensão:

Esses direitos possuem função diferente da função dos demais direitos fundamentais, pois eles têm como principal destinatário as empresas privadas e não o Estado. São, portanto, normas que limitam o poder de direção do empregador com vistas a proporcionar condições mais dignas de trabalho. Para isso, o constituinte estabeleceu uma série de garantias mínimas a serem observadas na relação trabalhista, sem prejuízo de outras estabelecidas em lei, tratados internacionais ou até mesmo acordos entre patrões e empregados.

<sup>21</sup> BULUS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 499.

<sup>22</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr. 2009, p. 212.

<sup>23</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr. 2009, p. 212.

<sup>24</sup> MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p.190.

Além disso, importante ressaltar que não é possível o retrocesso dos direitos fundamentais sociais trabalhistas, uma vez que os direitos sociais devem ser interpretados como cláusula pétrea.<sup>25</sup>

Pelo exposto, é possível perceber que além dos direitos fundamentais consagrados no art. 5º da Constituição Federal de 1988, existem outros direitos, também fundamentais, consagrados nos artigos 6º e 7º do mesmo texto constitucional, que visam garantir a efetivação e a proteção do princípio da dignidade da pessoa humana.

## 2.2 O DIREITO DE PROPRIEDADE COMO FUNDAMENTO DO PODER FISCALIZATÓRIO PATRONAL

O direito de propriedade encontra previsão nos art. 5º, XXIII, da Constituição Federal de 1988, sendo “uma garantia essencial para o funcionamento do capitalismo tal como preconizado pelo pensamento liberal e acolhido pelo nosso sistema constitucional brasileiro”, e considerado como direito fundamental pela maioria dos países.<sup>26</sup>

No entanto, conforme compreensão de Marmelstein, o direito de propriedade atualmente não é mais visto como sendo um direito absoluto e assim, “o direito de propriedade, de absoluto, ilimitado e exclusivo, passou a direito relativo, limitado e condicionado a um novo conceito: o da função social e ambiental da propriedade”.

Sendo o empregador o titular da atividade econômica desenvolvida, de forma que assume os riscos do empreendimento, a ele é conferido o poder fiscalizatório ou de controle, como uma das manifestações do poder empregatício. O direito de fiscalizar e controlar as atividades desenvolvidas pelo trabalhador encontra validade no direito de propriedade, constitucionalmente assegurado.

---

<sup>25</sup> BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 25ª ed. São Paulo: Malheiros. 2010, p. 594.

<sup>26</sup> MARMELESTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013, p. 152.

Segundo Mauricio Godinho Delgado<sup>27</sup> o poder empregatício encontra-se fundamentado em duas dimensões, sendo estas, a legal e a doutrinária. A dimensão doutrinária busca “a efetiva fundamentação do poder empregatício, isto é, a causa ou o fator que confere título e substrato à própria existência do fenômeno e que permite sua incorporação pelo universo normativo vigente” e a dimensão legal por sua vez “busca os textos normativos vigentes que conferem suporte à presença do poder empregatício no contexto do Direito”.

Ressalta-se que a teoria que se remete à ideia de propriedade privada como fundamento do poder empregatício esta inserida na dimensão doutrinária, e segundo essa teoria o empregador é soberano, visto que é o proprietário do estabelecimento.

No entanto, destaca Delgado<sup>28</sup> que tal teoria que atribui o poder do empregador à propriedade, apesar de possuir vários adeptos, é insuficiente, uma vez que não é capaz de fundamentar a complexidade que caracteriza este poder, pois tal fundamento se aproxima mais das relações servis e escravistas do que da relação de emprego.

Conforme afirma Alice Monteiro de Barros, as principais correntes utilizadas para fundamentar o poder do empregador são: a teoria da propriedade privada, a teoria institucional e a teoria contratual:

Afirmam os adeptos da primeira corrente que esse poder conferido ao empregador reside no fato de ser a empresa objeto do seu direito de propriedade, logo, o empregador comanda porque é dono<sup>29</sup>.

A opinião segundo a qual o poder diretivo funda-se na concepção institucional ou comunitária da empresa possui um caráter mais político e social do que jurídico, encontrando-se em franco declive<sup>30</sup>. Mais consistente é a teoria que fundamenta a existência dos poderes do empregador no contrato de trabalho. Esses poderes são consequência imediata da celebração do ajuste entre empregado e empregador, o qual coloca sob a responsabilidade deste último a organização e a disciplina do trabalho

---

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 740.

<sup>28</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 740.

<sup>29</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 386.

<sup>30</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho Del Trabajo**. 24ª.ed.Madrid: Editora Tecnos. 2003, p. 364  
*apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 386.

realizado na empresa, quer vista sob a forma de empresa capitalista, que sob o prisma da empresa socializada<sup>31</sup>.

Ademais, de acordo com Rosana Marques Nunes<sup>32</sup>, a propriedade privada como fundamento do poder do empregador é afetada pela função social, não sendo vista como um direito individual e sim dentro do conjunto dos princípios da ordem econômica que integram os ditames da justiça social. Vejamos:

Devido à afetação da propriedade privada pela função social, esta eliminado o conceito de propriedade como fonte de poder pessoal ilimitado, de forma que a atuação do empregador somente será legítima, se voltada à efetiva consecução dos fins e valores da ordem econômica.<sup>33</sup>

Assim, podemos concluir que o exercício do poder de controle pelo empregador é assegurado em razão da propriedade privada, no entanto em respeito a função social deve ser exercido na visando somente o lucro da empresa mas também em benefício do trabalhador e da coletividade.

## 2.3 A PONDERAÇÃO DE INTERESSES COMO MEIO DE RESOLVER A COLISÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS PATRONAL E OBREIRO

Na esfera das relações de trabalho, as entidades patronais se utilizam de mecanismos para a defesa do patrimônio empresarial, valendo-se para tanto, do exercício do poder fiscalizatório, o qual em diversas situações pode representar clara colisão com direitos fundamentais dos trabalhadores.

Diante do conflito apresentado entre os direitos fundamentais patronal e obreiro, onde temos de um lado, a dignidade da pessoa humana, o direito à privacidade e os valores sociais do trabalho, que justificariam a impossibilidade de realização de certas condutas fiscalizatórias. Por outro lado temos o direito de propriedade, o qual

---

<sup>31</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 386.

<sup>32</sup> NUNES, Rosana Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 34-36.

<sup>33</sup> NUNES, Rosana Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 34-36.

é fundamento para a utilização de mecanismos de controle, através do exercício do poder fiscalizatório pelo empregador, de forma legítima.

Assim, considerando tratar-se de dois direitos constitucionalmente assegurados, de forma que não há como estabelecer um em detrimento do outro, se faz necessária uma ponderação pelo aplicador do Direito, visando garantir a maior efetividade destes direitos fundamentais, evitando o sacrifício total de um deles.

Conforme ensinamentos doutrinários, “os conflitos entre princípios constitucionais, por uma dimensão de peso, não são tratados de maneira hierárquica, assim, o conflito é solucionado levando em consideração o valor relativo assumido pelo princípio dentro das circunstâncias do caso concreto.”<sup>34</sup>.

Conforme leciona Luis Roberto Barroso “a colisão de princípios, portanto, não é só possível, como faz parte da lógica do sistema, que é dialético. Por isso a sua incidência não pode se posta em termos de tudo ou nada, de validade ou importância. À vista dos elementos do caso concreto, o intérprete deverá fazer escolhas fundamentadas, quando se defronte com antagonismos inevitáveis [...]. A aplicação dos princípios se dá, predominantemente, mediante ponderação”.<sup>35</sup>

Dessa forma, o método utilizado para solucionar a colisão de princípios, baseia-se em um exercício de ponderação, devendo a solução ser buscada com a análise em cada caso concreto de todos os interesses em jogo, devendo o intérprete de forma fundamentada decidir qual dos valores colidentes poderá ser sacrificado e qual prevalecerá naquele caso.

Aliás, é importante para verificar a presença da ponderação, fazer o seguinte questionamento mental: “o benefício alcançado com a adoção da medida sacrificou direitos fundamentais mais importantes (axiologicamente) do que os direitos que a

---

<sup>34</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016, p. 163.

<sup>35</sup> BARROSO, Luiz Roberto. **Interpretação e aplicação da Constituição**. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 329.

medida buscou preservar? [...] A medida trouxe mais vantagens ou desvantagens?”<sup>36</sup>

O método de ponderação de interesses é “um instrumento hábil para equacionar os conflitos entre princípios constitucionais, na medida em que os critérios clássicos para a resolução de antinomias [...] não se mostram suficientes para resolução de tensões entre normas constitucionais”, haja vista que, diferentemente das regras, estas não possuem comandos definitivos<sup>37</sup>.

No entanto, importante se faz a lição de George Marmelstein<sup>38</sup>, ao destacar que apesar de não existir hierarquia entre os direitos fundamentais, devido ao princípio da unidade da constituição, não se pode negar que os direitos possuem níveis de importância diferentes. Assim, podemos falar em uma hierarquia axiológica entre os valores constitucionais, ao reconhecer a necessidade de ponderação. Todavia, essa hierarquia deverá ser estabelecida observando as peculiaridades de cada caso, através de um verdadeiro exercício de sopesamento.

Ressalta ainda o autor que “o exercício de direitos fundamentais não pode ser abusivo a ponto de acobertar práticas ilícitas/criminosas cometidas em detrimento de outros direitos fundamentais ou de valores constitucionais relevantes”.<sup>39</sup>

O presente estudo visa analisar os conflitos existentes entre o direito de propriedade do empregador quando em colisão ao direito à privacidade do obreiro nos casos das revistas. Entraremos assim, na análise das revistas como forma utilizada pelo empregador para controle das tarefas realizadas pelo obreiro, objeto central do estudo.

---

<sup>36</sup> MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013. p. 375-376.

<sup>37</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016, p. 162-163.

<sup>38</sup> MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013. p. 385.

<sup>39</sup> MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 4ª ed. São Paulo: Atlas. 2013. p. 410-411.

Na esfera das relações de trabalho, visando um aumento na segurança para a proteção de seu patrimônio, muitas empresas cada vez mais buscam formas de fiscalizar os trabalhadores no ambiente laboral. Os procedimentos realizados para a fiscalização, como as revistas (objeto central desse estudo), são comuns a muitos obreiros, que diariamente têm o desconforto de serem e de terem seus pertences e objetos pessoais revistados na entrada ou saída do trabalho.

Primeiramente insta diferenciar as espécies de revistas como mecanismo de fiscalização patronal, podendo estas serem íntimas ou em pertences. O termo revista íntima, no contexto da relação trabalhista caracteriza todo procedimento de exame realizado pelo empregador, sobre o corpo do empregado, que importem contatos físicos ou exposição visual do corpo. É qualquer ato que exponha o corpo. A revista pessoal, por outro lado, é realizada em objetos, bolsas e pertences do empregado, ocorrendo normalmente na saída do trabalho.

A prática de revista íntima encontra vedação expressa nos termos do art. 373-A, VI, da CLT, que proíbe que o empregador ou preposto realizem tal prática fiscalizatória nas empregadas ou funcionárias. Mister salientar que tal proibição se estende aos empregados do sexo masculino, considerando a igualdade de gênero prevista em nossa Constituição (art. 5º, I, CF/88).

Porém, com relação à revista de pertences, não há qualquer vedação expressa na lei, de modo que a doutrina e jurisprudência divergem acerca da legalidade ou ilegalidade.

Diversas outras são as formas utilizadas como meio de fiscalizar as atividades do trabalhador, entre elas podemos citar: as indagações sobre aspectos pessoais da vida do empregado no momento da contratação (como com relação aos antecedentes criminais e exigência de teste de gravidez, etc); fiscalização por instrumentos visuais (como circuito interno de televisão); o controle de conteúdo de conversa telefônica e email do empregado.

Indaga-se se é possível estabelecer um critério geral das hipóteses nas quais se pode exigir que o empregador sacrifique seu direito fundamental em favor dos

direitos do empregado, ou que o empregado sacrifique seus direitos fundamentais em favor do empregador? Definindo até onde o poder de fiscalização do empregador é exercido de forma legítima, como forma de controlar as atividades desenvolvidas em sua empresa, e a partir de quando se torna ofensa ao direito fundamental à privacidade do trabalhador.

Isto posto, não resta dúvida a dificuldade em realizar a ponderação e estabelecer na prática os limites entre a privacidade do empregador e o direito de controle sobre as atividades do empregado, conferido ao empregador.

Por essa razão, analisaremos no próximo capítulo como os Tribunais Superiores têm se posicionado acerca do tema.



### 3 ANÁLISE DE DECISÕES DO TST SOBRE O JULGAMENTO DE CASOS DIFÍCIES (HARD CASES): OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO BALISADORES DAS DECISÕES

#### 3.1 O QUE SÃO OS CASOS DIFÍCEIS (HARD CASES)?

O direito nos oferece um enumerado de regras para solucionar um caso. No entanto, quando estamos diante de uma situação em que não há no ordenamento jurídico uma regra específica que possa ser aplicada, ou ainda quando existem mais de uma norma aplicável ao problema discutido, estamos diante de um caso difícil, ou um “hard case”.<sup>40</sup>

A solução destes casos é tarefa que cabe ao aplicador do direito a partir da análise do ordenamento jurídico como um todo, encontrar a solução para o problema.

Conforme explica Cristiano Botelho Alves, os casos difíceis (hard cases) podem ser entendidos como:

Eventualmente, surgem alguns casos que se encontram numa região “sombria” entre a ofensa consumada e o vácuo jurídico que a legislação não previu. Não raro, instala-se a natural dificuldade diante “daquele que diz o direito” no sentido de encontrar um bom termo jurídico a tais fenômenos jurídicos. Em situações como esta, são denominados de “Casos de Difícil Solução” (*Hard Cases*) onde acabam figurando entre aqueles que circunstancialmente não conseguem obter plausibilidade jurídica na jurisdição em que são recebidos, e deste modo “ascendem” aos tribunais superiores na esperança de que o colegiado possa dar “voz de justiça” à sua complexidade e/ou vácuo jurídico.<sup>41</sup>

Ronald Dworkin, ao analisar os casos difíceis, faz referência à figura do juiz Hercules, sendo este, o aplicador do direito que buscará a solução do caso através

<sup>40</sup> BELTRAMI, Fabio. **Princípios como solução dos hard cases**. Teoria Dworkiniana. Disponível em: <âmbito-jurídico.com.br/site/index.php?n\_link=revista\_artigos\_leitura&artigo\_id=10222> acesso em: 15. out. 2017.

<sup>41</sup> ALVES, Cristiano Botelho. **A solução dos casos difíceis (hard cases): reflexão e coragem**, 2015. Disponível em: Acesso em: < <http://justificando.cartacapital.com.br/2015/05/08/a-solucao-dos-casos-dificeis-hard-cases-reflexao-e-coragem/> > 10 out. 2017.

da análise dos princípios constitucionais existentes em nosso ordenamento que melhor se aplicariam para a solução do “hard case”.<sup>42</sup>

Atienza<sup>43</sup> nos lembra acerca de um famoso caso nos Estados Unidos, onde a Suprema Corte decidiu com base no direito fundamental à privacidade, um direito ao aborto. O caso difícil repercutiu na sociedade, gerando discussões e opiniões contrárias em todo o país.

Infere-se assim, que as decisões dos casos concretos variam de acordo com o contexto em que esta sendo tomada, tanto histórico como social.<sup>44</sup>

Importante se faz a teoria de Dworkin<sup>45</sup> acerca do tema, a qual sustenta a utilização dos princípios para a resolução dos hard cases. Para o autor, o aplicador do direito não deverá criar um novo direito, uma vez que não possui discricionariedade absoluta, deverá apenas utilizar os princípios existentes no sistema jurídico para assim decidir.

Desta forma, conclui-se que o sistema jurídico poderá ser insuficiente, quando não houver regra específica para aplicar no caso concreto. Assim, caberá ao aplicador do direito solucionar o difícil caso, utilizando para tanto, os princípios, tanto aqueles positivados quanto os não positivados (morais).

### 3. 2 DECISÕES DO TST: JULGAMENTO DE CASOS DIFÍCEIS (HARD CASES)

A solução da colisão entre os direitos fundamentais em jogo na realização das revistas pessoais no ambiente laboral, por certo não é uma tarefa fácil, sendo

<sup>42</sup> DWORKIN, Ronald. **O império do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2003, p. 474.

<sup>43</sup> ATIENZA, Manuel. **As razões do direito Teorias da argumentação jurídica**. Tradução de Maria Cristina Guimarães Cupertino. 3ª ed. São Paulo: Editora Landy, 2003, p. 84 apud ALVES, Cristiano Botelho. **A solução dos casos difíceis (hard cases): reflexão e coragem**, 2015. Disponível em: Acesso em: < <http://justificando.cartacapital.com.br/2015/05/08/a-solucao-dos-casos-dificeis-hard-cases-reflexao-e-coragem/> > 10 out. 2017.

<sup>44</sup> ALVES, Cristiano Botelho. **A solução dos casos difíceis (hard cases): reflexão e coragem**, 2015. Disponível em: < <http://justificando.cartacapital.com.br/2015/05/08/a-solucao-dos-casos-dificeis-hard-cases-reflexao-e-coragem/> > Acesso em: 10 out. 2017.

<sup>45</sup> DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007, p. 132.

necessária a análise do caso concreto, utilizando da ponderação entre os princípios em jogo. Como vimos, o problema objeto de estudo por se tratar de um hard cases é gerador de posicionamentos contrários tanto na doutrina quanto na jurisprudência.

Com relação às revistas íntimas, prevalece o entendimento acerca da ilegalidade desta. A respeito do tema, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao julgar o Recurso de Revista nº TST-RR-57000-53.2009.5.05.0009, em que é Recorrente Georgia Santana de Barros Silva e Recorrida G Barbosa Comercial LTDA, decidiu pela condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais à empregada.

Os ministros por unanimidade consideraram a revista íntima consistente em contato físico mediante apalpação de parte do corpo do empregado, como atentatória à dignidade da pessoa humana e ao direito à intimidade, violando os preceitos do art. 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS – REVISTA ÍNTIMA – CONTATO FÍSICO - CONSTRANGIMENTO – VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE DA RECLAMANTE – OFENSA AO ART. 5º, V e X, DA CF. 1. O dano moral constitui lesão de caráter não material ao patrimônio moral do indivíduo, integrado por direitos da personalidade. Tanto em sede constitucional (CF, art. 5º, “caput” e V, VI, IX, X, XI e XII) quanto em sede infraconstitucional (CC, arts. 11-21), os direitos da personalidade albergam os bens de natureza espiritual da pessoa, que são, basicamente, os direitos à vida, integridade física, liberdade, igualdade, intimidade, vida privada, imagem, honra, segurança e propriedade, que, pelo grau de importância de que se revestem, são tidos como invioláveis. 2. Ora, a exposição do trabalhador a revista íntima, com contato físico consistente na apalpação de parte do corpo, revela-se abusiva e excede o poder diretivo do empregador, ofendendo a dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade do empregado. 3. Na hipótese dos autos, o tipo de revista realizada por prepostos da Reclamada, passando as mãos na lateral do corpo, costas e cintura da empregada, na forma como consignada pelo Regional, ultrapassa os limites de razoabilidade esperados. O que se verificou, ao contrário do que assentou a Corte “a quo”, foi verdadeira falta de comedimento e desrespeito à intimidade da Reclamante, razão pela qual merece ser restabelecida a sentença que condenou a Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido.<sup>46</sup>

É possível extrair do presente julgado, que a realização de revistas íntimas, sendo estas quando há contato físico com o corpo do empregado, não se encontram

<sup>46</sup> BRASIL. **Agravo de instrumento em recurso de revista. Nº 363240-79.2006.5.09.0008**. Relator ministro: Ives Gandra Martins Filho. Data de julgamento: 15. ago. 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> acesso em: 10. Out. 2017.

abrangidas pelo poder fiscalizatório do empregador, ultrapassando os limites permitidos.

No caso em questão, a trabalhadora aduz que a revista a qual era submetida era realizada por um fiscal do sexo masculino, o qual passava as mãos pela lateral do seu corpo, costas e cintura.

No entanto, conforme fundamentado pelo ministro relator Ives Gandra Martins Filho, a realização de revistas, que implica contato físico ainda que por fiscais do mesmo sexo são consideradas abusivas e portanto, ilegais, ensejando indenização por danos morais ao empregado.

No mesmo sentido é o posicionamento da 2ª turma do TST ao julgar o agravo de instrumento no recurso de revista nº 19-31.2010.5.05.0491, vejamos:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL. REVISTA PESSOAL. O egrégio Colegiado Regional manteve a condenação ao pagamento de indenização, por dano moral, sob o fundamento de que o reclamante sofreu lesão em sua dignidade pessoal, ao se submeter à revista pessoal diária, com apalpação em várias partes de seu corpo, e este procedimento era monitorado por vídeo e poderia ser visto pelos demais empregados ou por terceiros, inclusive clientes da reclamada. Violação dos artigos 5º, XXII, da Constituição Federal e 373-A, VI, da CLT e divergência jurisprudencial não demonstradas. Agravo de instrumento a que se nega provimento”<sup>47</sup>

No julgado em análise, a trabalhadora era submetida à revista íntima diariamente. Ocorre ainda, que tal procedimento era monitorado por vídeo e poderia ser assistido por demais funcionários da empresa, bem como por clientes. Dessa forma, conforme fundamentado pelo ministro relator Guilherme Augusto Caputo Bastos, tal procedimento fiscalizatório atenta contra a dignidade e intimidade da trabalhadora, violando o art. 5º da Constituição federal e art. 373-A da Consolidação das Leis Trabalhistas.

---

<sup>47</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento no recurso de revista nº 119.31.2010.5.05.0491**. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data de julgamento: 03. Abril. 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> acesso em: 10. Out. 2017.

No entanto, é possível verificar em outros casos, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da legalidade da revista íntima, quando em jogo interesses que justifiquem a limitação do direito fundamental à intimidade e privacidade.

Como exemplo a ocorrência de revista íntima nos presídios, visando garantir a segurança e evitando entrada de drogas. O fundamento utilizado no julgado pela relatora Ministra Maria de Assis Calsing, refere-se a possibilidade de limitação da intimidade do trabalhador por razão pública.<sup>48</sup>

Verifica-se dessa forma, que as revistas íntimas visando a preservação do patrimônio da empresa são consideradas abusivas, encontrando proibição expressa no artigo 373-A da CLT. Diante desta colisão de direitos, o Tribunal decidiu pela não razoabilidade em violar a privacidade do trabalhador visando garantir a preservação do patrimônio empresarial. Ocorre, porém que em virtude de proteger direitos mais relevantes, a partir do caso concreto, o Tribunal possibilita a limitação de direito fundamentais do empregado.

Com relação às revistas de pertences, ao contrário das revistas íntimas, são realizadas em bolsas, mochilas e demais objetos pessoais do empregado. Não há neste tipo de revista, qualquer contato físico com o corpo do empregado.

Ademais, tal entendimento é pacificado pela Subseção de Dissídios Individuais 1 do TST. Vejamos:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA VISUAL NOS PERTENCES DOS EMPREGADOS. A Egrégia Subseção de Dissídios Individuais 1 do TST decidiu que a mera revista visual, sem contato físico, nos pertences dos empregados não configura, por si só, ofensa a sua moral e intimidade, constituindo, na realidade, exercício do poder diretivo do empregador, não ensejando ao Autor, portanto, o direito à percepção de indenização por

---

<sup>48</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 832320125110015**. Relator> Ministra Maria de Assis Calsing. Data de julgamento: 06. Ago. 2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> acesso em: 10. Out. 2017.

dano moral. Precedentes. Embargos de que se conhece e a que se nega provimento"<sup>49</sup>

Assim sendo, a prática de fiscalizar os objetos pessoais dos trabalhadores, em que o próprio empregado abre sua bolsa ou mochila, não implica em violação à privacidade deste, sendo exercida dentro dos limites do poder fiscalizatório. No mesmo sentido segue o seguinte julgado da 5ª turma, tendo como relator o Ministro João Batista Brito Pereira:

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS AO TÉRMINO DO EXPEDIENTE. A revista de bolsas e sacolas dos empregados como procedimento interno e geral da empresa, em que o próprio empregado abre sua bolsa, não configura prática excessiva de fiscalização, capaz de atinar contra a dignidade e o bem-estar de seus empregados. Essa prática não atenta contra o princípio da presunção de boa-fé ínsito das relações interpessoais, visto que a potencialidade de ofensa das revistas é mínima e passível de ser suportada pelo senso comum. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento.<sup>50</sup>

No entanto, há precedentes ainda no Tribunal que destaca a necessidade de sorteio para a realização das aludidas revistas. A respeito do tema, cabe fazer referência ao julgado do Tribunal Superior do Trabalho cuja ementa é a seguir transcrito:

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. 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 geral relativamente aos empregados de mesmo nível hierárquico, não denuncia excesso do empregador, inabilitando a autora à percepção da indenização por danos morais. II - Recurso provido. FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. I - Excluída a indenização por danos morais, fica prejudicado o exame do recurso quanto aos valores arbitrados a tal título. II - Prejudicado.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 22700-10.2013.5.13.0007**. Relator: Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de julgamento: 30.4.2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/193150444/recurso-de-revista-rr-14621920125190001/inteiro-teor-193150469>> Acesso em: 10. out. 2017.

<sup>50</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista nº 30100-70.2003.5.04.0009**. Relator: Ministro João Batista Brito Pereira. Data de Julgamento: 03. ago. 2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> acesso em: 10. Out. 2017.

<sup>51</sup> BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista nº 122900-92.2005.5.09.0661**. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 19.set.2007. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> acesso em: 10. Out. 2017.

Existem, todavia, alguns precedentes dos tribunais superiores em sentido contrário, de que a revista de pertences também cofigura violação a dignidade e intimidade dos trabalhadores. Vejamos.

Os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho<sup>52</sup>, por unanimidade, negaram provimento do Agravo de Instrumento, mantendo o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho.

Conforme fundamentado pelo Tribunal Regional do Trabalho, a preservação do patrimônio não pode sobrepor-se à dignidade da pessoa humana, e na realização da revista, mesmo não havendo contato físico, expor o empregado a mostrar seus pertences, por si só é ato atentatório a dignidade deste, vez que implica na presunção de terem estes cometido ato ilícito.

Dessa forma, considerou demonstrado o dano moral sofrido pela Reclamante em decorrência das revistas pessoais, as quais era submetida, expondo-a a situação vexatória e flagrantemente constrangedora.

Registra-se ainda, conforme argumentado na decisão que as grandes lojas de departamento, como a ré, possuem meios de fiscalizar tanto os empregados como clientes, sendo injustificável a realização de revistas nos empregados.

Cabe-nos trazer o entendimento do Ministro Maurício Godinho Delgado em um julgado no mesmo sentido. O ministro fundamenta em sua decisão que a revista de pertences pessoais do empregado causa constrangimento a este, violando sua intimidade, dignidade e liberdade, ainda que não haja contato físico. *In verbis*.

**DANO MORAL. REVISTA DE BOLSAS.** Não se olvida que o poder empregatício engloba o poder fiscalizatório (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância

---

<sup>52</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista 363240-79.2006.5.09.0008**. Relator: Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de Julgamento: 26. nov.2008. 8ª Turma. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20363240-79.2006.5.09.0008&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAASohAAJ&dataPublicacao=28/11/2008&localPublicacao=DEJT&query=revista%20and%20de%20and%20pertences>> acesso em: 10. out. 2017

efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência e outras providências correlatas são manifestações do poder de controle. Por outro lado, tal poder empresarial não é dotado de caráter absoluto, na medida em que há em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício. Nesse sentido, é inquestionável que a Carta Magna de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da “inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (art. 5º, “caput”), a de que “ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante” (art. 5º, III) e a regra geral que declara “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X). Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do trabalhador. Há, mesmo na lei, proibição de revistas íntimas a trabalhadoras - regra que, evidentemente, no que for equânime, também se estende aos empregados, por força do art. 5º, “caput” e I, CF/88(Art. 373-A, VII, CLT). Nesse contexto, e sob uma interpretação sistemática e razoável dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, este Relator entende que a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua do empregado a situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracterizaria, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações. Nesse sentido, as empresas, como o Reclamado, têm plenas condições de utilizar outros instrumentos eficazes de controle de seus produtos, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas. Tais procedimentos inibem e evitam a violação do patrimônio da empresa e, ao mesmo tempo, preservam a honra e a imagem do trabalhador. Na hipótese, ainda que não tenha havido contato físico, a revista na bolsa da obreira implicou exposição indevida da sua intimidade, razão pela qual faz ela jus a uma indenização por danos morais.<sup>53</sup>

Destaca o ministro no presente julgado, as empresas possuem condições de utilizar outros meios para fiscalizar e impedir a violação do patrimônio, como câmeras e etiquetas magnéticas, sem afetar a honra e imagem do trabalhador.

Por oportuno cabe destacar o precedente da 6ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu que para configurar dano moral, é necessário que pelo

---

<sup>53</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista nº 1547002320065090009**. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Data de julgamento: 02. Dez. 2011. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20864438/recurso-de-revista-rr-1547002320065090009-154700-2320065090009-tst/inteiro-teor-110159314?ref=juris-tabs>> acesso em: 09. out. 2017.



empregador tenha ocorrido contato físico na realização de revistas de pertences, para assim causar prejuízo direto ou indireto aos empregados.<sup>54</sup>

A partir da análise das jurisprudências do Egrégio Tribunal, é possível observar o entendimento majoritário acerca da possibilidade de ocorrência da revista de pertences, caso realizada de forma moderada, sem intuito discriminatório, não submetendo o trabalhador a constrangimentos.

### 3.2 LIMITES IMPOSTOS PELA ORDEM CONSTITUCIONAL TRABALHISTA AO EXERCÍCIO DO PODER FISCALIZATÓRIO PATRONAL NA REALIZAÇÃO DE REVISTAS NOS EMPREGADOS NO AMBIENTE LABORAL

A realização de revistas nos empregados no ambiente laboral é uma prerrogativa inserida no âmbito do poder fiscalizatório do empregador, e como toda prerrogativa encontra limites.

Inicialmente cumpre destacar que o exercício deste poder empregatício, somente é permitido durante a realização do trabalho e no local abrangido pela atividade da empresa. Assim, “os empregados devem obediência apenas enquanto tais, vale dizer, na medida em que estiverem em situação de receber ordens.”<sup>55</sup>

Com relação a prática de revista íntima em funcionárias, por escolha do legislador encontra vedação expressa no ordenamento jurídico brasileiro (art. 373-A, VI, da CLT e art. 1º da Lei 13.271/2016), considerando não ser razoável ou proporcional

---

<sup>54</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista 11128/2005-014-09-.5**. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 13. nov.2009. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20363240-79.2006.5.09.0008&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAASohAAJ&dataPublicacao=28/11/2008&localPublicacao=DEJT&query=revista%20and%20de%20and%20pertences>> acesso em: 10. out. 2017

<sup>55</sup> VIANNA, Marco Túlio. Direito de resistência. São Paulo: LTr, 1996. p. 210, *apud* ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa. **Os direitos de personalidade e a tutela jurisdicional da honra e da intimidade dos trabalhadores**- os novos instrumentos de vigilância e controle dos atos do empregado. Revista LTr, São Paulo: v. , p., mês, 2012.

atentar contra a dignidade e a intimidade e privacidade do empregador objetivando a proteção do patrimônio empresarial.

Cumprido destacar que apesar da norma supramencionada fazer referência a trabalhadoras do sexo feminino, entende-se conforme o enunciado nº 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que a vedação se aplica igualmente aos trabalhadores do sexo masculino, em face da igualdade de sexos, conforme preconiza o artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988.

O enunciado supra também preconiza a ilicitude de revistas promovidas pelo empregador, seja ela íntima ou não, realizada nos empregados, bem como em seus pertences, por configurarem ofensa à intimidade e a dignidade do empregado. *In verbis:*

#### 15. REVISTA DE EMPREGADO.

I – REVISTA – ILICITUDE. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

II – REVISTA ÍNTIMA – VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República.

Verifica-se, dessa forma, que ao analisar a proporcionalidade da prática de revistas que pressupõe inspeção direta sobre o corpo do empregado, o legislador entendeu por tratar-se de conduta abusiva. Dessa forma, ao ponderar o direito do empregador à preservação de seu patrimônio e o direito à privacidade e intimidade do trabalhador, entendeu-se por prevalecer este último. Este é também o entendimento que prevalece na jurisprudência dos Tribunais Superiores, como visto no item 2.2.

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou pela legalidade da revista íntima para garantir o funcionamento de instituições, vez que em função de garantir a segurança seria possível a relativização do direito à intimidade do trabalhador.

Portanto, conclui-se que as revistas íntimas realizadas pelo empregador em seus empregados, são ilegais, e caso ocorram, ao empregado é permitido exercer o seu direito de resistência a essas práticas.

Ao contrário da revista íntima, as revistas em bolsas, mochilas, armários concedidos aos empregados, e demais pertences, não há proibição expressa. Dessa forma, divergem os doutrinadores e a jurisprudência acerca do tema, como visto supra, haja vista ser necessário uma ponderação para resolver o conflito.

Inicialmente, importante se faz análise do posicionamento de alguns doutrinadores pela possibilidade de ocorrência desta. Segundo essa vertente, ao empregador é concedido o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados, sendo portanto, legítima a prática de revistas para a defesa do patrimônio empresarial. Porém para ser tolerada, esta prática deve ser realizada de forma moderada, sem intuito discriminatório. Nesse sentido segue a jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho.

Cumpre-se registrar a existência de posicionamentos contrários a esta forma de fiscalizar os empregados. Alice Monteiro de Barros entende que somente se justificaria como último recurso a ser utilizado pelo empregador, na falta de outros meios de controle, por consistir em verdadeira atividade de polícia privada.<sup>56</sup>

Ademais, tal procedimento deve ser realizado em caráter geral de forma impessoal, por meio por exemplo, de sorteios, “mediante ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, na falta daquela, respeitando-se, ao máximo, os direitos da personalidade (intimidade, honra, entre outros)”.<sup>57</sup>

Ainda, “a revista individual só se justifica quando fundada em sérias razões. A revista efetuada em uma ou poucas pessoas, ainda que de forma superficial e respeitosa, pode ser altamente lesiva para elas, pois se tornarão suspeitas. Daí a

---

<sup>56</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 389.

<sup>57</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 389.

inadmissibilidade de controles discriminatórios, arbitrários, dos quais advenha predisposição contra os empregados selecionados”.<sup>58</sup>

Após o estudo, verifica-se que as revistas de pertences embora a legislação nem sempre os explicita, há claros indicativos na Constituição da proibição à prática.

Sendo conforme nosso entendimento, prática que tem sua intimidade exposta injustificadamente, inadequadas. Ao realizar a ponderação de valores em jogo, os princípios da intimidade, vida privada e a dignidade do trabalhador prevalecem em detrimento da propriedade.

Cumpra registrar que na justiça comum não é admitido, por exemplo, que empresas de lojas de departamentos realizem revistas em clientes por mera suspeita de furto, vez que configuraria exercício de polícia privada.

Dessa forma, outras formas são encontradas por estas empresas para monitorar a entrada e saída de produtos, evitando a ocorrência de furtos.

Assim, não se mostra razoável que no âmbito da justiça do trabalho seja permitido a revista de pertences dos empregados sob a única justificativa de proteção patrimonial, de modo a sobrepor o direito à propriedade ao direito à privacidade, bem como a dignidade do trabalhador.

Tal método fiscalizatório, por atentar contra um direito fundamental, qual seja a privacidade do trabalhador, deveria acontecer apenas quando não existirem outras formas de fiscalização e quando houver uma justificativa de maior relevância que possibilite a limitação da dignidade da pessoa do trabalhador.

Os cuidados do empregador pela defesa de seu patrimônio não pode ferir direitos da pessoa humana. Nesse sentido Rosana Marques Nunes leciona que “[...] é preciso

---

<sup>58</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 390.

que o empregador concilie seu legítimo interesse em defender seu patrimônio com a necessidade do indispensável respeito à dignidade do trabalhador”<sup>59</sup>.

Na atualidade, diversas são os meios existentes de fiscalizar o patrimônio sem a necessidade de submeter o empregado à situações constrangedoras. Entre elas podemos citar o uso de câmeras de vigilância nos locais públicos, o uso de etiquetas magnéticas nos produtos das empresas, entre outras.

Tendo em vista que o trabalho é de extrema importância para que o indivíduo possa ascender socialmente e este está ligado aos direitos fundamentais, ambos garantidores de uma vida digna, servem de limites ao exercício do poder fiscalizatório.

---

<sup>59</sup> NUNES, Rosana Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011. p. 36.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho nasceu com a preocupação de proteção aos direitos sociais do empregado, devendo assim, ser o trabalho um meio de satisfação e de realização do trabalhador, gerando o desenvolvimento deste.

O trabalho como um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana, de forma a respeitar os direitos fundamentais do trabalhador.

Por outro lado, ao empregador, com fundamento no direito fundamental à propriedade, lhe é assegurado o poder empregatício, sendo este o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador. Tal poder se manifesta através do poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório.

O poder fiscalizatório permite ao empregador acompanhar as atividades desenvolvidas pelo empregado durante a prestação de serviços. Todavia, existem limites aplicáveis ao exercício do poder fiscalizatório, entre os quais podemos citar os direitos fundamentais à privacidade e intimidade do trabalhador, bem como sua dignidade.

Dessa forma, diante de um conflito entre direitos fundamentais, é razoável a ponderação dos princípios em jogo pelo aplicador do direito no caso concreto.

Com relação à realização de revistas íntimas pelo empregador nos empregados, a qual pressupõe contato com o corpo do trabalhador, esta encontra vedação expressa em nosso ordenamento, conforme art. 373-A da Consolidação das Leis Trabalhistas. Deste modo, verifica-se que ao ponderar o direito a privacidade e a dignidade do trabalhador frente ao direito de propriedade do empregador, prevaleceu este último.

Por sua vez, com relação à revista de pertences, os tribunais superiores do trabalho, majoritariamente, têm permitido a restrição ao âmbito de proteção ao direito à

privacidade dos trabalhadores, com relação às revistas pessoais em pertences dos empregados, considerando que as mesmas quando realizadas moderadamente, de modo a não constranger o trabalhador, e desde que não seja vexatória não geram ofensa à privacidade.

Cumprido destacar que em uma primeira análise, parece-nos que o direito à intimidade ou a privacidade se mostra inviolável, frente ao direito de propriedade. No entanto, em alguns casos, quando outros direitos fundamentais se apresentem superiores quando em conflito com este, é permitido ao empregador o ingresso na privacidade do empregado.

No entanto, percebemos que diariamente nas relações de trabalho os empregados são submetidos a diversas invasões a sua privacidade, muitas vezes por mero comodismo do empregador, que utiliza as revistas como meio mais fácil de fiscalizar e proteger o seu negócio. Aqui não há, a nosso ver, justificativa plausível para colocar o direito de propriedade em um patamar superior à intimidade e a dignidade do trabalhador.

Conclui-se, portanto, que o empregador deve buscar meios de proteger seu patrimônio sem atingir a dignidade e a privacidade da pessoa humana do trabalhador, utilizando as revistas apenas quando inexisterem outras formas de fiscalizar, e quando for necessária não apenas para salvaguardar o patrimônio empresarial, mas sim quando outras questões mais importantes estiverem em jogo, como a segurança dos demais trabalhadores, ou da sociedade.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Cristiano Botelho. **A solução dos casos difíceis (hard cases):** reflexão e coragem, 2015. Disponível em: Acesso em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2015/05/08/a-solucao-dos-casos-dificeis-hard-cases-reflexao-e-coragem/>> acesso em: 10 out. 2017.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho.** 3º ed. Curitiba: Juruá, 2012.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador.** 2ª ed. Curitiba: Juruá, 2009.
- ATIENZA, Manuel. **As razões do direito Teorias da argumentação jurídica.** Tradução de Maria Cristina Guimarães Cupertino. 3ª ed. São Paulo: Editora Landy, 2003. *apud* ALVES, Cristiano Botelho. **A solução dos casos difíceis (hard cases):** reflexão e coragem, 2015. Disponível em: <<http://justificando.cartacapital.com.br/2015/05/08/a-solucao-dos-casos-dificeis-hard-cases-reflexao-e-coragem/>> acesso em: 10 out. 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado.** São Paulo: LTr, 1997.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade.** 7ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária, 2004.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 25ª ed. São Paulo: Malheiros. 2010;
- BRANCO, Ana Paula Taucedo. **A Colisão de Princípios Constitucionais no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federativa do Brasil.** Brasília, DF, Senado, 1988.



BRASIL. Lei nº 10.406 de 10 de jan. de 2002. **Código Civil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm)> Acesso em: 13 abril. 2017.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. **Vade Mecum Saraiva**. 22ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista. Nº 363240-79.2006.5.09.0008**. Relator ministro: Ives Gandra Martins Filho. Data de julgamento: 15. ago. 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> acesso em: 10. out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento no recurso de revista nº 119.31.2010.5.05.0491**. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data de julgamento: 03. Abril. 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> acesso em: 10. out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista 363240-79.2006.5.09.0008**. Relator: Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de Julgamento: 26. nov.2008. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20363240-79.2006.5.09.0008&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAASohAAJ&dataPublicacao=28/11/2008&localPublicacao=DEJT&query=revista%20and%20de%20and%20pertences>> acesso em: 10. out. 2017.

BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. **Recurso de Revista nº 122900-92.2005.5.09.0661**. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 19.set.2007. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> acesso em: 10. out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 22700-10.2013.5.13.0007**. Relator: Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. Data de julgamento: 30.4.2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/193150444/recurso-de-revista-rr-14621920125190001/inteiro-teor-193150469>> Acesso em: 10. out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº- 30100-70.2003.5.04.0009**. Relator: Ministro João Batista Brito Pereira. Data de Julgamento: 03. ago. 2005. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> acesso em: 10. out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista 11128/2005-014-09-5**. Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 13. nov.2009. 6ª Turma. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20363240-79.2006.5.09.0008&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAASohAAJ&dataPublicacao=28/11/2008&localPublicacao=DEJT&query=revista%20and%20de%20and%20pertences>> acesso em: 10. out. 2017

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista nº 1547002320065090009**. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Data de julgamento: 02. Dez. 2011. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20864438/recurso-de-revista-rr-1547002320065090009-154700-2320065090009-tst/inteiro-teor-110159314?ref=juris-tabs>> acesso em: 09. out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 832320125110015**. Relator: Ministra Maria de Assis Calsing. Data de julgamento: 06. Ago. 2014. <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>> acesso em: 10. out. 2017.

BULUS, Uadi Lammêgo. **Curso de direito constitucional**. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 12ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DWORKIN. Ronald. **Levando os direitos a sério**. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

DWORKIN. Ronald. **O império do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; DUTRA, Renata Queiroz. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de trabalho: O caso da barreira sanitária em empresas do ramo alimentício e a proteção à intimidade**. Revista LTr, São Paulo, v. 79, n. 08, p.935-944, ago. 2015.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. 4ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 7ª Ed. Coimbra: Almedina, 2015.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho Del Trabajo**. 24ª ed. Madrid: Editora Tecnos. 2003. *apud* BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

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

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr. 2009.

ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bon de Sousa. **Os direitos de personalidade e a tutela jurisdicional da honra e da intimidade dos trabalhadores**-Os novos instrumentos de vigilância e controle dos atos do empregado. Revista Ltr, São Paulo, v. 76, n. 10, p. 1226-1237, out. 2012.

SILVA, Jose Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 20ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 764 *apud* BRANCO, Ana Paula Taucedo. **A Colisão de Princípios Constitucionais no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 2007, p.49.

VIANNA, Marco Túlio. Direito de resistência. São Paulo: LTr, 1996. p. 210, *apud* ROXO, Tatiana Bhering Serradas Bom de Sousa. **Os direitos de personalidade e a tutela jurisdicional da honra e da intimidade dos trabalhadores**-os novos instrumentos de vigilância e controle dos atos do empregado. Revista Ltr, São Paulo, v. 76, n. 10, p. 1226-1237, out. 2012.