

ANTINOMIAS ENTRE O DIREITO À INTIMIDADE E A INICIATIVA PRIVADA À LUZ DA PRÁTICA DE REVISTA DOS PERTENCES PESSOAIS DOS EMPREGADOS

CONTRADICTIONS BETWEEN THE RIGHT TO PRIVACY AND PRIVATE INITIATIVE IN THE LIGHT OF THE PRACTICE OF PERSONAL JOURNAL OF EMPLOYEES

Jamille Coutinho Costa¹

Fernanda Alves de Oliveira Machado²

RESUMO

A necessidade de artigos que analisem a importância da proteção da intimidade diante da prática abusiva do empregador mediante a revista íntima de pertences pessoais do empregado, justifica-se pela relevância teórica, operativa e social. Após uma série de lutas políticas, sociais e econômicas foi promulgada a Constituição de 1988. Além de destinar todo um capítulo aos direitos sociais e da cidadania, esta também inaugurou uma nova era, de valorização dos direitos da personalidade. Colocando como epicentro axiológico o princípio da dignidade humana, e reflexamente os direitos da personalidade, a exemplo do direito a intimidade, e qualquer prática abusiva que atente contra este princípio supremo devem ser extinta. Em decorrência disso, há alguns anos a viabilidade dessa conduta vem sendo questionada. Apesar de a revista ter a finalidade de proteger o patrimônio do empregador, como consequência do direito constitucional a propriedade que este possui, não se justifica o desrespeito a dignidade humana mediante o constrangimento causado ao empregado com esta conduta. Espera-se ainda que, em razão do aumento no ajuizamento de ações pleiteando dano moral com fundamento na violação do direito a intimidade e a dignidade, o Tribunal Superior do Trabalho mude seu entendimento e assim como o Ministério Público do Trabalho, também se manifeste contrário a adoção desta conduta pelas empresas, representando assim mais um instrumento na luta pela expressa proibição legal.

PALAVRAS-CHAVE: Revista de pertences pessoais, intimidade, propriedade, dignidade.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes. Aluna bolsista de iniciação científica do PROBIC/UNIT.

² Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes. Aluna bolsista de iniciação científica do PROBIC/UNIT.

ABSTRACT

The items that need to analyze the importance of privacy protection in the face of abusive practices by the employer body searches of personal belongings of the employee, is justified by the theoretical relevance, operational and social. After a series of political struggles, social and economic promulgated the 1988 Constitution. Besides devote a whole chapter to social rights and citizenship, it also inaugurated a new era, recovery of personal rights. Putting the epicenter axiological principle of human dignity and personality rights reflexly, like the right to privacy, and any abuse that violates this supreme principle should be abolished. As a result, a few years ago the feasibility of such conduct is being questioned. Although the magazine had the purpose to protect the assets of the employer, as a consequence of the constitutional right to property that has no excuse for not respecting human dignity through the embarrassment caused to the employee with this conduct. It is expected that, due to the increase in filing of actions claiming moral damages based on the violation of the right to privacy and dignity, the Superior Labor Court to change their mind and as well as the Ministry of Labor, also manifests a contrary adoption of this conduct by companies, representing more than one instrument in the struggle to express statutory prohibition.

KEYWORDS: journal of personal possessions, privacy, property, dignity.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo intitulado “Antinomias entre o direito à intimidade e a iniciativa privada à luz da prática de revista dos pertences pessoais dos empregados” tem como o principal objetivo analisar a admissibilidade da revista de pertences pessoais do empregado diante do poder de direção do empregador. E, além disso, o referido artigo se justifica pela necessidade de se realizar uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico brasileiro, para que possa extrair a solução mais justa e equitativa para este conflito de normas.

Além disso, tem o objetivo de trazer a baila vários questionamentos acerca da inconstitucionalidade da revista de pertences pessoais dos empregados, com o escopo de apontar quais as possíveis soluções para o confronto principiológico entre o direito à intimidade do empregado diante do poder de direção do empregador, tendo em vista que esta problemática envolvendo o conflito de normas representou a mola propulsora para criação deste artigo.

A priori será feito breves considerações acerca do direito à intimidade, para que possa facilitar a compreensão do leitor acerca do objeto de estudo do presente artigo. Em seguida

adentraremos no foco do trabalho, qual seja, as controvérsias que envolvem a revista de pertences pessoais.

Para o êxito da pesquisa necessário que se faça uso do método qualitativo, aliado ao comparativo, mediante intensa pesquisa doutrinária e jurisprudencial, para ajudar o leitor a compreender melhor a problemática. Já no que se refere ao método de abordagem será utilizado o método dedutivo, partindo de teorias e leis mais gerais para adentrar nos mais específicos.

Por último, faremos uma breve exposição do posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho bem como do Ministério Público do Trabalho, de modo a demonstrar para o leitor o atual entendimento jurisprudencial acerca da problemática, bem como a importância de uma mudança de posicionamento da Suprema Corte Trabalhista para efetivação do direito fundamental a intimidade e dignidade do empregado, de modo a evitar que o poder diretivo do empregador adentre na esfera privada do empregado retirando-lhes o direito a fruição de uma vida digna.

2. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O SEUS CONFRONTOS

2.1 Contornos trabalhistas do princípio da dignidade da pessoa humana

O trabalho é um dos elementos indispensáveis a sobrevivência humana. Desde os primórdios da humanidade, é o trabalho que possibilita ao ser humano ter acesso aos elementos essenciais a uma vida digna, sendo este, portanto, o motivo pelo qual se afirma que o trabalho dignifica o homem.

Mas quando se faz mencionada afirmação estar-se-á referindo ao trabalho realizado respeitando-se a integridade física e moral do empregado, pois do contrário, o trabalho deixa de ser um instrumento que dignifica o homem para se tornar um meio hábil de violação deste princípio constitucional, qual seja, a dignidade humana.

Com o escopo de conceituar a dignidade humana, Ingo Wolfgang Sarlet, assim preconiza :

Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de

propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.³

Ao longo do texto constitucional é possível notar o intuito do legislador constituinte de conceder ao trabalhador o direito de desfrutar de uma vida digna. Como se apreende do artigo 7º e seus incisos da Constituição Federal⁴.

A dignidade humana implica na intangibilidade da vida, o que pressupõe o respeito à integridade física e psíquica do trabalhador, a não-discriminação e a sua aceitação no meio social.

³Ingo Wolfgang SARLET, Dignidade da pessoa humanos e direitos fundamentais na constituição federal de 1988, p. 60.

⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

O princípio da dignidade da pessoa humana é princípio constitucional, norteador de uma série de direitos da Carta Maior em especial dos direitos trabalhistas, ou seja, é nele que o legislador se norteia pra criação de normas de proteção aos trabalhadores.

Nesse contexto, infere-se que a revista íntima é considerada um abuso da conduta patronal e plena violação do princípio da dignidade da pessoa humana. Até mesmo porque a Constituição Federal trouxe em seu conteúdo a inviolabilidade das relações de intimidade bem como as relações humanas da vida privada como direito fundamental⁵.

A mencionada revista é um exemplo nítido de fragrante desrespeito ao princípio basilar da Constituição Federal de 1988, qual seja a dignidade da pessoa humana. É bem verdade que a norma trabalhista não foi criada apenas para proteger o empregado, pois, a mesma também tem a função de proteger o patrimônio do empregador contra má-fé de alguns empregados.

Dessa forma, qualquer ato da relação de emprego que venha a violar esse princípio, está em desacordo com a Carta Magna e poderá levar o empregador ao pagamento de indenizações por danos morais e materiais causados ao empregado.

Neste sentido, a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), no bojo de seu texto, mais especificadamente no artigo 373-A, traz também uma garantia referente à proibição de revista íntima do empregador ou preposto nas empregadas ou funcionárias⁶. Além disso, há vozes na doutrina que defendem a aplicação analógica deste artigo aos homens em consonância com o princípio da igualdade.

Porém no que se refere à revista de pertences pessoais dos empregados a CLT silenciou, dando ensejo a uma série de controvérsias acerca desta conduta diante do direito a intimidade do empregado e o poder diretivo do empregador.

Afinal o empregador também é detentor de direitos e obrigações na ordem civil merecendo, portanto a tutela legal nas atividades empresariais que realiza. Pois se assim não fosse, não haveria interessados em empreender negócios devido à falta de proteção legal.

Mas a importância da tutela jurídica das atividades empresariais, com o escopo de cumprir a função social, de gerar empregos, não justifica atitudes arbitrárias que excedam o limite atingindo, dessa forma, a privacidade e a intimidade do empregado.

2.2 Direito a intimidade na relação trabalhista

⁵ Se encontra nos termos do artigo 5º, X, da CF/88

⁶ Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: VI- proceder o empregado ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

A intimidade pode ser analisada sob três aspectos que não se confundem: fenômeno socioeconômico, cultural ou político. Podendo o interprete utilizar apenas um destes fatores, ou todos.

No que se refere sua etimologia não há maiores divergências, sendo pacífico na doutrina, que é de origem latina. Já no que diz respeito a sua origem, não é tão simples, devido às acaloradas discussões que são provocadas pelos doutrinadores.

Alguns autores defendem que a intimidade surgiu com a desagregação do sistema feudal, decorrente do desejo da burguesia capitalista, sendo a propriedade o meio hábil para adquiri-la. Já outros argumentam que na verdade a intimidade é inata condição humana e que os primeiros indícios de seu aparecimento surgiram na antiguidade, mais especificadamente na Grécia.

Ainda analisando sob a ótica cultural, percebe-se que a intimidade encontrou seu ápice com o Cristianismo, adquirindo neste momento da história maior reconhecimento, como se apreende das obras do Santo Agostinho, e pensadores que foram por ele fortemente influenciados em suas obras.

Visto sob a perspectiva política, a intimidade, pode ser percebida como uma expressão da liberdade negativa, em que o Estado deve ser abster de certos atos, sob pena de violar a vida privada do cidadão. Essa teoria teve como principal expoente o pensador *Hobbes*.

Analisando do ponto de vista jurídico, o direito a intimidade tem conotação histórica. Já que foi em Roma que apareceram as principais manifestações de proteção jurídica da intimidade, com uma ressalva, que diferente do que ocorre hoje, na época a dignidade da pessoa humana não era a base deste direito, visto que antigos pensadores desconheciam aquilo que hoje é denominado de direitos fundamentais.

A intimidade só passou a ter status de direito de direito fundamental, fazendo jus a uma tutela jurídica diferenciada, a partir do século XII com um artigo *The right to privacy* de Warrn e Brandeis, cuja finalidade era criticar e de algum modo inibir a interferência da imprensa na vida privada do cidadão, defendendo a inviolabilidade do domicílio, da correspondência, etc.

Nesse momento histórico a intimidade começa a perder seu caráter privatista, passando a se firmar como um direito fundamental, que vai muito além de uma mera propriedade do individuo, passando a ser visto como uma algo inerente a todo cidadão, sendo por este motivo, denominado direito da personalidade.

Enquanto direito da personalidade, à intimidade nasce como uma reação à teoria estatal sobre o indivíduo, como reflexo da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789; na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, de 1950; na Convenção Panamericana dos Direitos do Homem, de 1969, no pacto Internacional referentes aos Direitos Civis e Políticos dentre outros instrumentos normativos internacionais.

Nesse diapasão, a Convenção Europeia dos Direitos do Homem de 1950 preconiza que deve ser respeitado o direito a vida privada e familiar, do domicílio e da correspondência de toda pessoa, enquanto titular destes direitos.

Além disso, faz-se mister salientar que o direito a intimidade não possui proteção legal expressa das normas laborais, sendo tutelado pela norma maior, qual seja a Constituição Federal, e como a norma constitucional deve ser aplicada em todos os ramos do direito, na seara trabalhista não seria diferente.

A única alusão feita a este direito de índole constitucional qual seja, o direito à intimidade, está previsto no artigo 483 da CLT alínea “a”, inciso VI, que menciona as hipóteses que dão ensejo a justa causa rescisórias do pacto laboral⁷.

Embora o referido direito tenha tido sua importância reconhecida em outros ramos jurídicos, tais como o Código Civil, no âmbito trabalhista o mesmo não obteve o mesmo relevo.

Apesar do direito à intimidade, ser um direito com status constitucional, sendo por este motivo oponível contra todos, esta inoponibilidade não tem caráter absoluto, sendo no âmbito trabalhista relativizado por outro direito também constitucional, presente no *caput* da Constituição Federal, qual seja, o direito à propriedade.

⁷ Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

E a escassez de normas que tutelam o direito à intimidade, não significa que o mesmo deixará de ser aplicado tendo em vista que a Carta Maior o colocou entre os direitos fundamentais, devendo, portanto, prevalecer sobre qualquer norma infraconstitucional.

2.3 O confronto dos princípios da dignidade e intimidade com o poder de direção do empregador

A dignidade é inerente à vida do ser humano, um valor supremo, que se sobrepõe a qualquer norma do direito, pois de nada vale a vida, se esta não for vivida com dignidade. E qualquer ato que venha a ferir a dignidade, atinge a própria vida, já que esta é indissociável daquela.

A Constituição Federal de 1988, considerada “a Constituição Cidadã” pelo então deputado Ulisses Guimarães, pode ser considerado o marco inicial da valorização da dignidade da pessoa humana no Brasil. Essa Carta Política eleva o direito à vida a valor supremo, que se sobrepõe a qualquer direito.

Neste contexto, é válido ressaltar que embora se trate de conceitos diversos a intimidade está intimamente ligada à dignidade, mais precisamente a primeira faz parte do conteúdo essencial da segunda, o que leva-nos a concluir que qualquer atitude decorrente do poder diretivo do empregador viola não apenas intimidade como também a dignidade e de forma horizontal, o bem maior da Constituição Federal, qual seja, o direito a vida.

Embora tanto o direito a intimidade assim como o direito a propriedade sejam direitos fundamentais, apenas um deles atinge de forma direta e imediata o direito a vida, qual seja, o direito a intimidade.

Desse modo, mesmo que com a finalidade de proteger o patrimônio do empregador, não se justifica o flagrante desrespeito a dignidade. Visto que existem outros meios eficazes de salvaguardar o patrimônio do empregador, sem violar a Constituição.

É válido salientar que embora o empregado, tenha concordado com revista de pertences pessoais, isso não deve ser levado em consideração, pois, em algumas hipóteses o empregado é coagido a aceitar a cláusula sob pena de ser despedido.

Além disso, é preciso analisar se o direito à intimidade está sendo confrontado com outra norma também constitucional, como então resolver uma problemática que envolve a proteção da intimidade do empregado diante do direito a propriedade do empregador? Ambos são direitos fundamentais e possuem, portanto, igual grau de relevância, pelo menos sob a ótica constitucional.

Segundo entendimento manifestado por Américo Plá Rodrigues :

[...] a inspeção nessas condições poderá traduzir atentado, contra o pudor natural da pessoa, mas dependerá da intensidade do exame. Portanto considera-se atentatória a intimidade a qual exige que o individuo se desnude plenamente, ainda que perante pessoas do mesmo sexo, a submete-se a exame minucioso, detalhado, prolongado ou em presença de outros.

De modo a exemplificar a problemática, faz se mister trazer a balia o caso da empresa De Millus, devido a repercussão na seara jurídica. Neste caso citado a empresa, além de violar o direito a intimidade, a mesma foi além, constituindo-se em um verdadeiro atentado a dignidade do empregado, devido à submissão de suas funcionárias a uma revista constrangedora em situação aquém da dignidade humana.

Em síntese, a empresa com a finalidade de verificar se não estava sendo subtraído algum bem, realizava uma revista íntima e de pertences íntimos em 30 mulheres, que tinham que abaixar a saia e levantar a blusa, para verificar se não haviam furtado algum produto da empresa. E não para por aí, as mulheres que estavam menstruadas eram obrigadas a mostrar a ponta do absorvente para a verificação da empresa, um absurdo, mas que infelizmente não é tão incomum quanto se pensa.

Em decorrência deste procedimento constrangedor de fiscalização, a empresa foi condenada pelo juiz da 37ª Vara Criminal, a pagar uma multa elevada, bem como a responder por sanções decorrentes do crime de improbidade.

Versando ainda sobre a problemática, o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, para analisar o mérito da ação proposta por Marilena de Almeida Silva contra a empresa De Millus S. A Indústria e Comércio, entendeu que não se caracteriza o dano moral na revista, argumentando que:

“A inspeção pessoal per se, é expediente legítimo, corriqueiro em determinados estabelecimentos industriais, adotado com prévio conhecimento dos empregados, estando essa legitimidade na observância dos procedimentos normais, desenvolvidos com discrição e indiscriminadamente, preservado o devido respeito ao ser humano não consistindo, conseqüentemente, em ato abusivo. Competência para processar e julgar a causa, “ (TJRJ, Ac. unanimidade. Da 1ª Câm. Civ. Reg. Em 27.09.95, Ap R.365/94. Relator Des. Sérgio Fabião) “.

Embora tenham decorrido alguns anos desde este julgamento pelo TJ/RJ, alguns magistrados continuam se posicionando nesse sentido, mesmo existindo vozes discordantes na doutrina que defendem que a revista em pertences pessoais dos empregados causa enorme constrangimento.

Isso até mesmo porque, na medida em que o empregador reserva ao empregado espaços para guardar seus pertences, aquele obriga-se implicitamente à respeitá-los em sua intimidade. Estabelecendo desse modo, uma relação de confiança entre as partes da relação laboral, comprometendo-se um a respeitar o limite do outro.

E de outro modo não deveria ser, tendo em vista que o êxito da relação trabalhista depende em grande parte da confiança que um deposita no outro, o empregado confia que o empregador irá remunerá-lo conforme o ajustado no pacto e zelará pela sua integridade física e moral, mediante os mecanismos apropriados para tais. E o empregador por sua vez, confia que o empregado se empenhará para executar da melhor forma possível suas atividades conforme foi pactuado no contrato firmado pelas partes.

Analisado sob esta perspectiva percebe-se que a revista em pertences pessoais do empregado constitui um ato de violação à intimidade e reflexamente a dignidade do empregado, bem como rompe a confiança estabelecida entre as partes podendo criar um clima hostil no ambiente de trabalho, que em nada contribuirá para o regular desempenho das atividades empresarias, prejudicando ambas as partes.

Além disso, a violação da intimidade nesse contexto constitui um flagrante desrespeito à Carta Maior, já que esta elevou à intimidade a categoria de direito fundamental, devendo para alguns ser minimizada os efeitos negativos desta prática e aplicada única e tão somente quando constituir um único meio a disposição do empregador para salvaguardar seu patrimônio.

Conforme entendimento manifestado por Alice Monteiro de Barros:

A revista, a rigor, vem sendo considerada, com acerto como verdadeira atividade de polícia privada, logo só poderá ocorrer de forma geral, não discricionária e apenas em circunstâncias excepcionais, respeitando-se ao máximo a esfera de privacidade do empregado, que se projeta sobre os bolsos, carteiras, papéis, fichários e espaços a ele reservado⁸.

⁸ Alice Monteiro de BARROS. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: LTr, 1997, p. 78.

A corrente mais radical defende que o direito a intimidade é um direito fundamental de caráter absoluto e de oponibilidade erga omnes, devendo jamais sofrer qualquer limitação. Principalmente por está implícito no conteúdo da dignidade da pessoa humana e ser este um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, como preconiza à própria Constituição Federal⁹.

Conforme recomendação de Francesco Santoni:

Em face das peculiaridades que envolvem o assunto e para limitar esse poder de fiscalização do empregador, recomenda-se que tais revistas se verifiquem, geralmente, na saída do trabalho, através de critério objetivo, não seletivo (sorteio, numeração, etc.), mediante certas garantias, como a presença de um representante dos empregados, ou, na ausência deste de um colega de trabalho, para impedir abusos. Em determinadas circunstâncias, sugere-se , até mesmo, que a revista se faça na presença de colegas do mesmo sexo, para se evitarem situações constrangedoras¹⁰.

Desse modo, infere-se que a solução para o confronto entre direito a propriedade e o direito a intimidade, talvez seja, a interpretação sistemática da Constituição, já que ambos têm status constitucional de caráter fundamental.

3. CONSIDERAÇÕES ACERCA DA REVISTA DE PERTENCES PESSOAIS NO AMBIENTE LABORAL

3.1 Breves considerações acerca da revista de pertence pessoais

A priori é válido ressaltar que Constituição Federal de 1988, eleva o direito à intimidade a categoria de direito fundamental, de oponibilidade erga omnes, devendo jamais ser violado.

Ocorre que o artigo 3º da CLT, ao definir a figura do empregado, o conceitua como a pessoa física que presta serviços sob a dependência econômica do empregador. Sob a

⁹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

¹⁰(TRTSC RO-V-A1.389/9, 1ª t., 12ª Região, Rel. Juiz Arthur E. Kilian, publicado DJSC de 4.11.92).

perspectiva jurídica, esta subordinação implica na limitação da liberdade de ação do empregado em decorrência do poder diretivo do empregador.

Reforçando este poder diretivo, o artigo 2º da norma consolidada confere o poder direção do pacto laboral, mediante a gestão da prestação pessoal de trabalho ao empregador. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros: *Esse poder diretivo manifesta-se através de controle, da vigilância e da fiscalização, como forma de avaliar o cumprimento da obrigação do empregado, para, eventualmente, adotar medidas disciplinares.*¹¹

Desse modo, a legislação infraconstitucional, restringe a abrangência do direito a intimidade do empregado, na medida em que legitima a poder de direção do empregador, mediante a imposição de regras a serem obedecidas pelo empregado na execução de sua função.

Embora, legítimo, frise-se que o poder diretivo do empregador também sobre limitação, ocasionado pelo princípio da dignidade da pessoa humana, que âmbito laboral implica no respeito à intimidade do empregado. Como os direitos à propriedade e à intimidade, possuem ambos, dicção constitucional torna-se difícil definir o limite de atuação do empregador de modo que não viole a dignidade do trabalhador.

Como preceitua Alice Monteiro de Barros:

A dificuldade consiste em estabelecer limites entre o direito de dirigir a atividade do empregado, conferido ao empregador pelo art. 2º da norma consolidada. Aliás, a jurisprudência tem revelado a dificuldade, na prática, de definir até onde esse poder de direção é exercido legitimamente, como boa administração de pessoal, e a partir de quando ele se torna intolerável, por implicar invasão da intimidade dos empregados¹².

Com base no poder diretivo e na falta de previsão legal sobre a matéria, parte da doutrina pátria¹³, apesar das acaloradas discussões aceitam as revistas de pertences pessoais sem reservas, enquanto outros admitem apenas se houver previsão no pacto laboral ou no regulamento da empresa. E há quem se posicione totalmente contrário a revista de pertences pessoais no ambiente laboral.

¹¹ Alice Monteiro de BARROS. *Proteção à Intimidade do Empregado*. p. 72.

¹² Idem. p. 73.

¹³ Octavio Bueno MAGANO. *Direito Individual do Trabalho*. p. 212.

Nesse sentido, se manifesta Luiz José de Mesquita: *Há atores que se insurgem, contra a revista de pertences pessoais, considerando um ato atentatório a dignidade do trabalhador, devendo prevalecer sobre o poder diretivo do empregador*¹⁴.

Com o escopo de convencer os demais, alguns doutrinadores adeptos da corrente que defende a legalidade da revista de pertences pessoais, argumentam [...] *que a insurgência do empregado contra esse procedimento permite a suposição de que a revista viria comprovar a suspeita que a determinou contra a sua pessoa, autorizando o recebimento da justa causa*¹⁵.

Sandra Lia Simón, no que concerne à revista dos pertences íntimos entende que:

Quanto aos objetos, bens e locais reservados ao empregado, pelo empregador, na realidade estão abrangidos no conceito constitucional de “domicílio”, devendo incidir, desse modo, o artigo 5º, inciso XI, da CF/88. Logo, só poderão sofrer revista no caso de flagrante delito ou por determinação judicial.¹⁶

É um ponto de vista interessante e inovador, até mesmo porque seu fundamento tem respaldo na Constituição Federal, nos direitos fundamentais, sendo assim o domicílio comparado com os pertences de modo inviolável.

É válido ainda ressaltar que a autorização para revista de pertences íntimos se limita aos atos estritamente necessários para o êxito da revista, não sendo permitido deste modo em nome da proteção ao poder diretivo do empregador afrontar um princípio maior, qual seja, a dignidade da pessoa humana.

Segunda parte da doutrina, ao qual se filia Alice Monteiro de Barros e Federico Durán López, a revista de pertences pessoais do empregado só se justifica, quando constitui o único meio hábil para salvaguarda do patrimônio do empregador. Além disso, a simples alegação de proteção a propriedade não justifica, a revista, é necessário provar de modo específico a necessidade do uso deste procedimento e os riscos que a não utilização pode causar ao patrimônio do empregador.

Nesse sentido preceitua Federico Durán López:

Não basta a tutela genérica da propriedade, devendo existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista, é mister que haja, na empresa, bens suscetíveis de

¹⁴ Luiz José de MESQUITA. *Direito disciplinar do trabalho*. p.56

¹⁵ Acórdão TRT 3.186/48, DJ 13.1.49.

¹⁶ Sandra Lia SÍMON. A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado. p.147.

subtração e ocultação com valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial¹⁷.

Infere-se que, por uma questão lógica e constitucional, se a Consolidação de Leis Trabalhistas proíbe a revista íntima, deve-se também adotar o mesmo critério para a revista de pertences pessoais, fazendo-se uma interpretação favorável ao empregado, que terá seus direitos à intimidade e a dignidade resguardados.

3.2 Incompatibilidade da revista de pertences pessoais do empregado com a Constituição Federal de 1988

No Estado Democrático de Direito, a exemplo do Brasil, a elaboração de normas, deve feita em consonância com os mandamentos constitucionais. Do contrário o instrumento normativo será passível de nulidade ou de controle de constitucionalidade para sua imediata exclusão do mundo jurídico ou simplesmente sua correção.

No entanto com a evolução constantes da sociedade e o surgimento de novos conflitos que necessitam de uma tutela legal, muita normas são violadas no momento de sua aplicação por inobservância dos preceitos constitucionais, violando deste modo princípios de ordem fundamentais.

É o ocorre com a revista de pertences pessoais, que embora a CLT tenha se posicionado em seu art. 373-A alínea “a”, inciso VI, contra revista íntima, a revista de pertences pessoais tem sido amplamente utilizada nas relações trabalhistas como consequências do poder diretivo do empregador e inexistência expressa de proibição legal. Alguns julgados, como o seguinte:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 2.947/2010 - REVISTA ÍNTIMA EMPREGADO - PROIBIÇÃO - LEI Nº 2.749/97 RIO DE JANEIRO - INCONSTITUCIONAL

Decisão: O Tribunal, por votação unânime e nos termos do voto do Relator, Ministro Cezar Peluso (Presidente), julgou procedente a ação direta. Ausente, licenciado, o Senhor Ministro Joaquim Barbosa. Plenário, 05.05.2010.

EMENTA: INCONSTITUCIONALIDADE. Ação Direta. Lei nº 2.749, de 23 de junho de 1997, do Estado do Rio de Janeiro, e Decreto Regulamentar nº 23.591, de

¹⁷ DURÁN LÓPEZ, Federico. Inviolabilidade de la persona Del trabajador. In: Coméntarios a lasleylaborales, El Estatuto de losTrabajadores, Edersa, Madrid , v. IV, 1983, pp. 531-554.

13 de outubro de 1997. Revista íntima em funcionários de estabelecimentos industriais, comerciais e de serviços com sede ou filiais no Estado. Proibição. Matéria concernente a relações de trabalho. Usurpação de competência privativa da União. Ofensa aos arts. 21, XXIV, e 22, I, da CF. Vício formal caracterizado. Ação julgada procedente. Inconstitucionalidade por arrastamento, ou consequência lógico-jurídica, do decreto regulamentar. É inconstitucional norma do Estado ou do Distrito Federal que disponha sobre proibição de revista íntima em empregados de estabelecimentos situados no respectivo território.

No julgado supracitado o presidente do STF, ministro Cezar Peluso, julgou procedente a ADI 2947 (Ação Direta de Inconstitucionalidade), ajuizada pela Procuradoria Geral da República, segundo a qual a lei invadiu competência privativa da União. Frisou ainda o citado ministro ao acompanhar o voto do relator. Que a proibição à revista íntima em trabalhadores já está, inclusive, prevista na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), no artigo 373, alínea “a”, inciso VI.

Pelo exposto infere-se que definir se uma norma é ou não constitucional não é tarefa fácil, primeiro porque se deve analisar o contexto em que a norma será aplicada, segundo porque haverá um conflito de normas que exigirá uma ponderação de interesses, principalmente em se tratando de normas com status constitucional, porque não poderá fazer uso do critério hierárquico, ficando a cargo da interpretação sistemática a solução mais justa para o litígio.

Apesar do posicionamento do STF a respeito da problemática, é comum empregados ingressarem na justiça laboral requerendo dano moral em decorrência de violação ao seu direito a intimidade na empresa. Na maioria das ações a reclamante alega que seus pertences pessoais são submetidos diariamente a revista, sustentando que este ato do empregador constitui ato atentatório a sua intimidade e reflexamente a sua dignidade.

Apesar de a Constituição elevar o direito a intimidade a categoria de direito fundamental, isso não tem sido o suficiente para solucionar o problema. Isto porque, a Carta Maior no que refere aos direitos civis dos cidadãos, tem a função apenas fornecer princípios genéricos, para servirem de diretrizes para o legislador ordinário na elaboração da norma infraconstitucional, ficando a cargo do intérprete definir os limites e âmbito de incidência da norma na aplicação ao caso concreto, através de uma interpretação sistemática. Nesse sentido se manifesta Cássio Casagrande:

A função da Constituição, no campo dos direitos civis, é estabelecer princípios genéricos, cabendo ao aplicador do direito (e ao legislador ordinário) interpretar a amplitude, os limites e a adequação daqueles princípios ao caso concreto, levando em conta, inclusive, todos os demais princípios constitucionais envolvidos. Ou seja, precisamos extrair do texto constitucional se revistar diariamente a bolsa de uma empregada viola sua intimidade e vida privada ou se esta conduta pode ser vista como um direito (igualmente constitucional) do empregador em proteger seu patrimônio¹⁸.

Há pouco tempo atrás, antes da proibição do art. 373-A da CLT, era pacífico nos tribunais trabalhistas, admissibilidade de revistas íntimas pelo empregador no ambiente de trabalho, com o escopo de proteger seu patrimônio, sob a condição, de não resultar em constrangimento ou situações vexatórias para o empregado.

Este posicionamento manifestado pelos tribunais além de ferir princípios constitucionais o mesmo ainda não resolvia o problema do conflito de interesses entre o poder diretivo do empregador e o direito a intimidade do empregado.

Em sua grande maioria os magistrados consideravam a ordem de despejo diante de seu superior uma situação “vexatória”. Como a questão não era pacífica existiam também vozes discordantes que afirmavam que este ato não se constituía um ato vexatório, desde que ocorresse em local reservado por pessoa do mesmo sexo.

Inferese, desse modo, que muitas são as correntes, porém, nenhuma solução até o momento para o confronto do direito a intimidade versus o poder diretivo do empregador. Tentando resolver esta problemática há mais de uma década, o legislador ordinário aprovou no ano de 1999 a Lei 9.799, que proíbe o “empregador ou seu preposto de proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.”

Embora a lei 9.799/99 tenha sido criada com o escopo de forçar uma revisão da jurisprudência, a mesma não logrou êxito, visto que alguns magistrados ainda admitem a revista íntima e de pertences pessoais pelos mais diversos motivos, mais principalmente, com fulcro no poder diretivo do empregador que decorre do direito à propriedade (índole constitucional), visando proteger o patrimônio deste.

Pelo exposto, apreende-se que a solução mais razoável seja realizar uma ponderação de princípios, com vista a apontar qual princípio constitucional deve prevalecer, ou seja, a

¹⁸ Cássio CASAGRANDE. *Violação da intimidade*. Não há norma que permita revista íntima empregados. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2005-mai-31/nao_norma_permita_revista_intima_empregados. Acesso em: 01/04/2012.

preservação da intimidade do empregado ou da proteção à propriedade do empregador. Nesse diapasão se manifesta Cássio Casagrande:

Em outras palavras, havendo em questão a incidência de dois princípios constitucionais (proteção à intimidade e à propriedade), deve se buscar a ponderação de ambos. Vale dizer, será que a perturbação da intimidade do trabalhador é proporcional ao bem jurídico que a conduta patronal pretende proteger? Não haveria outros meios de salvaguardar a propriedade (filmagem do local de trabalho, controle de estoque) sem malferir a intimidade do empregado?¹⁹

É preciso ter em mente que o contrato de trabalho tem como um de seus elementos a confiança (fidúcia), e não parece razoável que o empregador lance diariamente uma pecha de dúvida sobre o caráter de seus empregados a pretexto de defender seu patrimônio. Até porque ele jamais o faria em relação a seus clientes ou consumidores, com os quais no mais das vezes não mantém vínculo contratual de confiança.

Felizmente, parece que está havendo uma mudança nos tribunais neste sentido e a revista sobre pertences do empregado começa a ser rechaçada com veemência. Há cerca de um ano, o Tribunal Regional do Trabalho no Rio de Janeiro proibiu as Lojas Americanas de realizarem qualquer tipo de revista em seus empregados, em uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público.

Diante dos motivos acima expostos, conclui-se que embora o empregador tenha direito a proteção de seu patrimônio em decorrência do direito constitucional a propriedade, há que se ter em conta, que sendo o direito a intimidade parte essencial do princípio da dignidade da pessoa humana, e sendo intimamente ligado a vida, como violar então este direito em nome da proteção propriedade. Não seria o mesmo que afirmar que a propriedade sob certo ângulo do direito tem mais valor que própria vida? Violando a intimidade não se estaria violando a própria vida?

Nos dias de hoje, em face dos valores da Constituição de 1988, a defesa do “direito” do empregador em proceder à revista sobre o corpo do empregado e seus pertences só se explica pela permanência culturalista de uma triste herança da escravidão, que não podemos mais tolerar no atual contexto democrático de pleno respeito aos direitos civis.

¹⁹ Cássio CASAGRANDE. *Violação da intimidade*. Não há norma que permita revista íntima empregados. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2005-mai-31/nao_norma_permita_revista_intima_empregados. Acesso em: 01/04/2012

4. DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS ACERCA DA REVISTA DE PERTENCES ÍNTIMOS

4.1 Posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho

No que diz respeito ao posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da revista nos pertences pessoais dos empregados tem se entendido que é permitida, não ferindo, dessa forma o direito à intimidade e a dignidade.

O posicionamento é claro na jurisprudência do referido tribunal:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – REVISTA DE BOLSAS. Esta Eg. Corte tem entendido reiteradamente que a inspeção de bolsas, sacolas e outros pertences de empregados, desde que realizada de maneira generalizada pelo empregador, sem que reste configurado qualquer ato que denote abuso de seu direito de zelar pelo próprio patrimônio (coerção física, humilhação ou qualquer ato que implique degradação do trabalhador), não é ilícita, pois não importa ofensa à intimidade, vida privada, honra ou imagem daquele. A fiscalização da recorrente, tal como descrita no decisum regional, não configura ato ilícito, uma vez que não se pode presumir, no caso em debate, o dano ou -abalo moral- que teria atingido o autor, nem o conseqüente sofrimento psíquico, pois a inspeção a que estava submetido não era discriminatória, dirigida somente a ele, nem implicava contato físico de qualquer natureza, sendo efetuada de -forma discreta-. Recurso de revista conhecido e provido. Prejudicada a análise do tema referente ao valor da indenização.

20

Dessa forma, é possível notar que o Tribunal Superior do Trabalho tem negado provimento aos recursos que tem a pretensão de almejar uma indenização por danos ao direito à intimidade e a dignidade, que é sim rompida no momento da revista.

O ilustre tribunal entende que se a revista foi moderada, razoável, sem abuso de direito ou ato ilícito, ela constitui-se de exercício regular do direito do empregador. Mas tal

²⁰ Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-647840-84.2006.5.12.0034, em que é Agravante LOJAS RENNER S.A. e Agravado JÚLIO SÉRGIO CARVALHO.

entendimento fere princípios constitucionais e há de se entender que qualquer revista pessoal deixa de ser moderada e razoável já que adentra na esfera íntima do empregado.

Com relação ao posicionamento do TST, é possível analisar:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA EM OBJETOS PESSOAIS DOS EMPREGADOS. Segundo a jurisprudência desta Corte, a revista em objetos pessoais - bolsas e sacolas - dos empregados da empresa, realizada de modo geral, sem contato físico ou exposição de sua intimidade, não submete o trabalhador à situação vexatória ou caracteriza humilhação, uma vez que decorre do poder diretivo e fiscalizador do empregador. Assim, o egrégio Tribunal *a quo*, ao condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais aos reclamantes devido às revistas realizadas em seus pertences, sem ter sido comprovado abuso de direito na realização destas, proferiu decisão em contrariedade à iterativa, atual e notória jurisprudência desta Corte Superior.²¹

Além disso, se posiciona que o fato do empregador realizar revistas pessoais não gera o dever de indenizar, pois este dever só ocorre quando é notório o abuso. Á respeito:

REVISTA PESSOAL MODERADA E SEM ABUSOS. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA. A revista pessoal, por si só, não garante o direito ao recebimento de indenização por ofensa à moral. Ainda mais se ficar demonstrado que ela era praticada sem discriminações, de forma moderada, sem abuso nos procedimentos e sem contato físico. Tais circunstâncias, quando evidenciadas, não autorizam o reconhecimento de situação humilhante ou vexatória capaz de gerar a condenação por danos morais, resguardada que estará a integridade física e moral do empregado e, como elemento justificador, o patrimônio do empregador.²²

Além do fato do Tribunal entender não ser possível uma indenização por ter o empregador adentrado na esfera pessoal do empregado, entende também ser passível de rescisão contratual a negativa do empregado em se submeter à revista, aplicando as regras do artigo 482, alínea h da CLT, que diz constituir justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador ato de indisciplina ou insubordinação, devendo apenas verificar no caso concreto se a negativa foi ou não justa.

²¹ Recurso de Revista nº TST-RR-8800-65.2008.5.19.0007, em que é Recorrente UNIÃO DE LOJAS LEADER S/A e Recorridos VALMER DE OLIVEIRA JUNIOR E OUTROS.

²² TRT 10ª Região. Proc. 00844-2008-102-10-00-2-ROPS. Rel. Des. Pedro Luis Vicentin Foltran. In: DJU de 07.11.08.

Sendo assim, o TST, última instância julgadora, só entende que há danos a intimidade do empregado quando a revista nos objetos for feita de modo excessivo ou discriminatório capaz de configurar ato atentatório à dignidade e à honra do empregado. Se estes requisitos não forem provados pela parte interessada, não há que se falar em procedência do pedido de indenização por danos morais.

4.2 Posicionamento jurisprudencial do Ministério Público do Trabalho

O posicionamento adotado pelo Ministério Público do Trabalho é desfavorável às revistas de pertences pessoais dos empregados, haja vista que o Ministério Público do Trabalho consegue visualizar além do poder diretivo do empregador e pensar no constrangimento íntimo e pessoal que poderá ocasionar ao empregado.

Além disso, de acordo com Alessandro Medeiros Lemos, o Ministério Público do Trabalho vem entendendo que todo e qualquer procedimento de revista pautar-se-ia em presunção de culpabilidade dos empregados, o que violaria o princípio do Direito Penal de inocência até prova em contrário e sentença condenatória transitada em julgado.²³

Neste caso, cabe verificar qual é o posicionamento da doutrina em relação à revista de pertences, para contemplar uma ideia futura do assunto. Analisar também com certa ênfase o posicionamento jurisprudencial já que são promovidos pelo Ministério Público do Trabalho.

Sandra Lia Simon²⁴, afirma que os objetos, bens e locais reservados ao empregado pelo empregador gozam da proteção inculpada no Art. 5º, inciso XI, da Constituição Federal, não podendo sofrer revista salvo flagrante delito ou por determinação judicial.

Para a referida autora, a partir do momento em que o trabalhador é contratado para prestar serviços à determinada empresa, estabelece-se um elo de confiança, que é fundamental para o desenvolvimento da relação laboral. E se o empregador reserva para o empregado alguns objetos ou locais, para seu uso e gozo, estes passam a integrar a sua esfera íntima e privada.

Além disso, alguns Tribunais Regionais do Trabalho se posicionam contra a revista em pertences íntimos dos empregados, como trata o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região:

²³Alessandro Medeiros LEMOS. *Revista de Pertences de Empregados – Delineações Doutrinárias e Jurisprudenciais*. Revista Ciência Jurídica do Trabalho, ano 12, n. 74, mar/abr 2009. Belo Horizonte: RCJ Edições Jurídicas Ltda, 2009, p. 14.

²⁴Sandra Lion SIMON. A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado.p. 149/151.

Restou evidenciado nos autos que, diariamente a reclamada submetia seus empregados a constantes constrangimentos morais quando, imotivadamente, determinava revistas, individuais ou coletivas, de seus empregados. Tal prática ofende frontalmente o direito constitucional da inviolabilidade à intimidade, esculpido no inciso X, art. 5º da Constituição Federal de 1988, portanto, passível de reparação.²⁵

Nesse sentido também há posicionamento doutrinário que assevera que:

(...) a revista pessoal não é imprescindível na proteção do patrimônio do empregador, mas, se realizada, viola, por si só, o direito à vida privada do trabalhador. Portanto, não temos dúvidas em afirmar que, na ponderação entre os valores em jogo — propriedade e vida privada — sempre prevalecerá o segundo, motivo pelo qual entendemos ser incabível tal atividade em qualquer hipótese.²⁶

Infere-se que o Ministério Público do Trabalho no momento em que diz ser incabível revista dos pertences íntimos dos empregados está acima de tudo valorizando princípios constitucionais, quais sejam dignidade e intimidade. Além disso, o MPT visa impedir uma prática abusiva pelo detentor econômico da relação, ou seja, o empregador.

5. CONCLUSÃO

A principal dificuldade enfrentada consistiu no fato de ambos serem direitos fundamentais insculpidos no texto constitucional, portanto, não há como aplicar o critério hierárquico para resolução desta antinomia. Além disso, são muitas as divergências na seara jurídica, a respeito desta problemática, insurgindo com isso várias correntes, apesar de nenhuma solução ter sido apontada.

Deste modo, infere-se que se o legislador constituinte ao elaborar a Constituição de 1988 inseriu a intimidade entre os direitos fundamentais e sendo esta intimamente ligada ao princípio da dignidade humana. Não se justifica, portanto, com o aumento de demandas no poder judiciário requerendo indenização por violação a intimidade do empregado, provocada

²⁵TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19ª REGIÃO. RO n. 01081.2007.005.19.00-8. Rel. José Abílio Neves Sousa. Publicado em 14/10/2008.

²⁶Bernardo Raposo VIDAL; Gustavo Lacerda ANELLO. *A sujeição do trabalhador à revista pessoal pelo empregador: uma análise do Enunciado 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho*.p. 114.

pela prática abusiva de revista pertences pessoais, que o sistema jurídico feche os olhos para esta realidade brasileira, permitindo a perpetuação desta prática.

Não se está querendo desta forma que os tribunais retire o direito à propriedade do empregador, mais que estes simplesmente reconheçam o direito a intimidade do empregado como forma de fruição de uma vida digna, mediante a proibição desta prática dos empregadores que expõe o empregado.

Até mesmo porque, a revista de pertences pessoais não representa o único instrumento a disposição do empregador para exercer o poder diretivo na relação laboral mediante a fiscalização do empregado

Embora no direito laboral haja uma predominância de normas favoráveis ao empregado, por ser considerado o hipossuficiente da relação laboral, não há no texto da CLT, norma expressa protegendo o direito à intimidade do empregado nas relações trabalhistas. O que é uma lástima, visto que à intimidade representa um freio ao poder diretivo do empregador durante o pacto laboral.

Mas esta inexistência de previsão legal, não autoriza práticas atentatórias contra dignidade do trabalhador, por estar à intimidade implícita no conteúdo da dignidade da pessoa humana, de caráter fundamental e de oponibilidade erga omnes.

De encontro ao direito a intimidade do empregado, vai o direito à propriedade do empregador que lhe outorga a prerrogativa de fiscalizar o ambiente laboral, para ter a certeza que nenhum produto foi subtraído da empresa.

Como decorrência desse direito tem-se a revista de pertences pessoais, que embora parecido com o instituto da revista íntima, com ele não se confunde, já que existe vedação expressa na CLT quanto à submissão de empregadas e funcionárias à revista íntima, dando ensejo a danos morais, caso seja desrespeitado pelo empregador, e o mesmo não ocorre com a revista de pertences pessoais, que não é vedado expressamente.

Infere-se assim, que é necessário que o Direito do Trabalho se manifeste de forma mais efetiva para resolver essa antinomia, visto que como se trata de princípios fundamentais conflitantes não há como resolver esta situação sem um respaldo legal. Já que tantas formas de aplicação interpretativas por parte dos tribunais poderá ocasionar diversas injustiças, muitas delas até irreparáveis.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.
- _____. *Proteção à intimidade do empregado*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.
- GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 4.ed. ver. E atual. São Paulo: Método, 2011.
- MAGANO, Octavio Bueno. *Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr v. II, 1993.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- MESQUITA, Luiz José de . *Direito disciplinar do trabalho*, 2ª Ed. São Paulo: LTr, 1991.
- MORAES, Alexandre. *Direito Constitucional*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- OLMOS, Cristina Paranhos. *O direito à privacidade e a reparação de sua ofensa na relação de emprego*. Revista de Direito do Trabalho, n. 133, ano 35, jan/mar 2009. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2009.
- PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. *A dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho*. *Revista Ciência Jurídica do Trabalho*. ano 11, n. 69, mai/jun 2008. Belo Horizonte: RCJ Edições Jurídicas Ltda, 2008, pp. 195-207.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 10 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- SILVA, Bruno Borges da. *Os limites da dimensão fiscalizatória do poder empregatício e a aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas*. Revista Trabalhista Direito e Processo, ano 8, n. 32, out/dez 2009. São Paulo: Ltr, 2009.

SIMON, Sandra Lion. *A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado*. Ed. Ltr, 2000.

VIDAL, Bernardo Raposo e ANELLO, Gustavo Lacerda. *A sujeição do trabalhador à revista pessoal pelo empregador: uma análise do Enunciado 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho*. *Revista Ciência Jurídica do Trabalho*. ano 11, n. 72, nov/dez 2008. Belo Horizonte: RCJ Edições Jurídicas Ltda, 2008.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Revista de Direito do Trabalho e Fundo de Garantia*. São Paulo: LTr, 1979.