

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL  
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

**WANDERSON SILVA ALVES**

**O PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR E A REVISTA PESSOAL DO  
EMPREGADO**

**TEÓFILO OTONI  
2018**

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL  
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

**WANDERSON SILVA ALVES**

**O PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR E A REVISTA PESSOAL DO  
EMPREGADO**

**Monografia apresentada ao Curso de  
Direito das Faculdades Unificadas de  
Teófilo Otoni, como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Direito.**

**Área de Concentração: Direito do  
Trabalho.**

**Orientadora: Msc. Prof<sup>a</sup> Hazel Ena do  
Socorro Santos**

**TEÓFILO OTONI**

**2018**



## FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado

O PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR E A REVISTA PESSOAL DO  
EMPREGADO

elaborado pela aluna Wanderson Silva Alves foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

**BACHAREL EM DIREITO**

Teófilo Otoni, nas M nas Gerais, 10 de julho de 2018.

Professora MSc. Hazel Ena do Socorro Santos (orientadora)

Professor MSc. Wallasce Almeida Neves

Professor Esp. Maicon Roque da Hora

## RESUMO

Trata-se de monografia de conclusão de curso de Direito e tem como Título: “Poder fiscalizatório do empregador e a revista pessoal do empregado”. Concentra-se na área do Direito do Trabalho e tem como principal objetivo analisar através de pesquisa doutrinária e também jurisprudencial se é possível a revista em empregados com intuito de proteção ao direito de propriedade, desdobrado no poder empregatício sem que o direito à intimidade dos empregados seja tolhido, sendo verificado entre as possibilidades, a mais condizente com o princípio da dignidade da pessoa humana desdobrado no direito à intimidade, analisando desse modo a posição do Tribunal Superior do Trabalho sobre o referido tema.

**Palavras-chave:** Revista Pessoal; Relação de Emprego; Poder Empregatício; Direito à Propriedade; Direito à Intimidade.

## **ABSTRACT**

It is a monograph of conclusion of course of Law and has as Title: "Power of attorney of the employer and the personal magazine of the employee". It focuses on the area of labor law and its main objective is to analyze through doctrinal research and also jurisprudence if it is possible to review employees with the purpose of protecting the right to property, deployed in the employment power without the right to the privacy of employees it is checked, that among the possibilities, the one more in keeping with the principle of the dignity of the human person unfolded in the right to privacy, thus analyzing the position of the Superior Labor Court on the subject.

**Keywords:** Personal Journal; Employment Relationship; Employment Power; Right to Property; Right to Privacy.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>DIREITO DO TRABALHO</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>Evolução histórica do direito do trabalho no Brasil</b> .....	<b>9</b>
<b>2.2</b>	<b>Direito do Trabalho</b> .....	<b>11</b>
2.2.1	Conceito .....	11
2.2.2	Natureza jurídica do Direito do Trabalho.....	12
<b>3</b>	<b>PRINCIPIOS ESPECIAIS DO DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAIS PARA O EXERCÍCIO LEGÍTIMO DO PODER EMPREGATÍCIO</b> .....	<b>13</b>
<b>3.1</b>	<b>Introdução</b> .....	<b>13</b>
<b>3.2</b>	<b>Funções dos princípios</b> .....	<b>14</b>
<b>3.3</b>	<b>Princípios específicos do direito do trabalho</b> .....	<b>15</b>
3.3.1	Princípio da proteção .....	15
3.3.2	Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	18
3.3.3	Princípio da continuidade da relação de emprego .....	19
3.3.4	Princípio da primazia da realidade .....	21
<b>3.4</b>	<b>Princípios constitucionais</b> .....	<b>22</b>
3.4.1	Princípio da proporcionalidade.....	23
3.4.2	Princípio da manifestação de expressão e pensamento.....	24
3.4.3	Princípio da dignidade da pessoa humana.....	25
<b>4</b>	<b>CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	<b>26</b>
<b>4.1</b>	<b>Denominação e conceito</b> .....	<b>26</b>
<b>4.2</b>	<b>Sujeitos do contrato de trabalho</b> .....	<b>27</b>
<b>4.3</b>	<b>Requisitos do contrato de trabalho</b> .....	<b>30</b>
4.3.1	Trabalho por pessoa física .....	30
4.3.2	Pessoalidade.....	30
4.3.3	Não eventualidade .....	31
4.3.4	Onerosidade.....	32

4.3.5	Subordinação .....	32
<b>5</b>	<b>RELAÇÃO DE TRABALHO .....</b>	<b>33</b>
<b>5.1</b>	<b>Poder empregatício .....</b>	<b>35</b>
5.1.1	Limites ao poder empregatício .....	38
<b>6</b>	<b>REVISTA PESSOAL .....</b>	<b>40</b>
<b>6.1</b>	<b>A POSSIBILIDADE DA REVISTA PESSOAL .....</b>	<b>42</b>
<b>7</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>46</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como título: “O poder fiscalizatório do empregador e a revista pessoal do empregado”. Este estudo é concentrado na área de Direito do Trabalho e tem como principal objetivo analisar através de pesquisa doutrinária e também jurisprudencial se é possível a revista em empregados com intuito de proteção ao direito de propriedade desdobrado no poder empregatício, sem que o direito à dignidade da pessoa humana, e à intimidade dos empregados seja tolhido.

É de notório saber, que entre os poderes do empregador, destaca-se o diretivo ou de comando, sendo aquele o qual a uma subordinação jurídica inerente a figura do empregado. O empregador é titular da atividade econômica, assumindo desta forma, os riscos que decorrem do seu empreendimento, por isso ele é assistido por um conjunto de prerrogativas que lhe garantem a organização e a fiscalização de toda estrutura de seu empreendimento, são os chamados poderes empregatícios ou até mesmo poderes do empregador. Em suas várias dimensões, diretivo, fiscalizatório, regulamentador e disciplinar, esses poderes concentram um enorme conjunto de prerrogativas com grande relevo socioeconômico, que em regra geral, favorecem o empregador, lhe concedendo enorme influência no contrato de trabalho. Diante disso, surgem novas situações que se faz necessário ser abrangido pelo direito do trabalho, sendo uma delas a revista pessoal em empregados.

O grande embate tem sido ajustar o direito do empregador de efetuar as revistas pessoais, fundamentado no direito de propriedade, previsto pelo artigo 5º, inciso XXII, da Constituição Federal e o direito do empregado de não ter sua intimidade invadida, baseado no artigo 5º inciso X, da mesma Carta Magna. A revista em empregados no espaço de trabalho é alvo de discussão no decorrer dos últimos anos pelos operadores do direito, haja vista suscitar divergências no ordenamento jurídico brasileiro e jurisprudencial.

Sendo assim a pergunta investigativa que se formulou é: Seria possível o empregador realizar revistas pessoais em seus empregados com base na defesa do seu patrimônio?



Visando tentar responder esse questionamento foi realizado uma considerável pesquisa na doutrina e jurisprudência. Para uma melhor exposição do tema que foi trabalhado, o presente trabalho foi dividido em sete capítulos: sendo o primeiro a introdução, no segundo se faz uma abordagem histórica sobre a evolução do direito do trabalho no Brasil, conceito e natureza jurídica do mesmo.

No terceiro capítulo é trabalhado os princípios especiais do direito do trabalho, e alguns princípios constitucionais, para que dessa forma possa ocorrer o exercício legítimo do poder empregatício. No quarto capítulo é abordado o contrato de trabalho, sua denominação, conceito, sujeitos e também os seus requisitos.

No quinto capítulo é discutido a relação de trabalho existente, o poder empregatício e os seus limites. Por fim, no sexto capítulo é abordado o tema principal, ou seja, a revista pessoal e a possibilidade da mesma ocorrer pela perspectiva jurisprudencial e doutrinária, sendo o presente trabalho fechado no sétimo capítulo com as considerações finais.

Diante da pesquisa que foi realizada, é possível observar que não se trata de um tema simples, mas sim muito controverso, tornando esse trabalho apenas uma forma de somar esforços em entendimento mais razoável e proporcional.

## 2 DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 Evolução histórica do direito do trabalho no Brasil

Aprendemos desde crianças, que o trabalho é o meio de sobrevivência e de conquistar objetivos, porém desde que existiu o homem, também passou a existir o trabalho, mas nem sempre houve direitos inerentes a classe trabalhadora que lhe oferecesse proteção em fase do empregador.

A primeira forma de trabalho foi escravagista, o escravo era considerado como coisa, não sendo portador de qualquer tipo de direito, muito menos direitos trabalhistas, pois o mesmo era considerado propriedade do seu senhor, aquele que lhe havia comprado<sup>1</sup>.

Quando se fala em direito do trabalho no Brasil, devemos fazer uma divisão, como marco central a Lei Áurea, pois por muito tempo a economia que era essencialmente agrícola na época colonial e imperial, tinha por base a relação escravista de trabalho. Neste sentido, dispõe Mauricio Godinho Delgado, discorrendo sobre o quão importante foi a Lei Áurea para a formação do direito do Trabalho:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. (DELGADO, 2017, p. 114-115)

Em decorrência da Primeira Guerra Mundial, e com o surgimento da OIT, houve grandes transformações na Europa, que de certo modo incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país, devido ao grande número de imigrantes, dando início a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários, surgindo deste modo uma política trabalhista que foi idealizada por Getúlio Vargas em 1930<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> MARTINS, 2015, p. 4.

<sup>2</sup> MARTINS, 2015, p. 11.

Contudo a primeira Constituição a integrar aspectos do direito do trabalho foi a de 1934, que garantiu, por exemplo, o direito ao salário mínimo, liberdade sindical, isonomia salarial, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal e férias anuais remuneradas, porém no que tange a Consolidação das Leis Trabalhista, isso só veio a ocorrer em 1943, ampliando a legislação trabalhista já existente. Discorrendo neste sentido temos Mauricio Godinho Delgado, que diz:

O modelo justralhista então estruturado reuniu-se, anos após, em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1.5.1943). Embora o nome reverenciasse a obra legislativa anterior (consolidação), a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a legislação trabalhista existente, assumindo, desse modo, a natureza própria a um código do trabalho. (DELGADO, 2017, p. 120-121)

Em 1946 surge então outra Constituição, sendo esta considerada uma norma democrática, rompendo deste modo, com o chamado corporativismo, existente na Constituição anterior, pois esta havia sido votada pelo congresso nacional, nela vemos a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve e os outros direitos existentes na norma constitucional anterior<sup>3</sup>.

A Constituição de 1967, manteve os direitos trabalhistas que integravam as Constituições anteriores, e em 1988 surge a nossa atual Constituição Federal, onde buscou tratar dos direitos trabalhistas como direitos sociais, neste sentido Sergio Pinto Martins, discorre sobre o termo direitos sociais dizendo:

A denominação utilizada, contudo, é totalmente genérica e vaga, não servindo para definir a matéria em estudo. Argumenta-se ainda que o Direito por natureza já é social, feito para vigorar na sociedade, e que todos os ramos do Direito têm essa característica. Direitos sociais são garantias estabelecidas às pessoas para a proteção de suas necessidades básicas, visando garantir uma vida com um mínimo de dignidade. (MARTINS, 2015, p. 16).

Nesse diapasão, a Constituição Federal de 1988 apontou um grande avanço no marco civilizatório de garantias e direitos fundamentais do cidadão trabalhador. Logo no seu primeiro título ela trata, como uns de seus fundamentos, dentre outros, o direito à cidadania, dos valores sociais do trabalho e atrelado a isso, o direito fundamental à propriedade privada. No

---

<sup>3</sup> MARTINS, 2015, p. 12-13.

segundo título, a Carta Magna, traz um rol de direitos e garantias individuais do cidadão, sem os quais, estaria a mercê do arbítrio e poder absoluto do Estado. Nesse mesmo título, traz, pela primeira vez, na história da República, um capítulo dedicado somente aos direitos sociais, sem os quais o cidadão trabalhador ficaria privado de sua dignidade seja no seu aspecto individual, familiar, comunitário, político e até mesmo ético.

## **2.2 Direito do Trabalho**

### **2.2.1 Conceito**

O conceito de direito do trabalho é muito extenso, podendo ser resumido como um sistema jurídico especializado, que disciplina as normas da relação de trabalho, com o intuito de proteger o trabalho e a sua atividade. Segundo Vólia Bomfim Cassar preceitua em seu livro, direito do trabalho é:

[...]sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam a proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. (CASSAR, 2017, p. 2).

Segundo a mesma linha de raciocínio, Sergio Pinto Martins, conceitua o Direito do Trabalho, como uma forma de garantir melhores condições de trabalho, dizendo:

Direito do Trabalho é um conjunto de princípios, regras e instituições atinentes relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

[...]No Direito do Trabalho, não existem apenas conjuntos de princípios e regras, mas também de instituições, de entidades, que criam e aplicam o referido ramo do direito. O Estado é o maior criador de normas de Direito de Trabalho. O Ministério do Trabalho edita portarias, resoluções, instruções normativas etc. A Justiça do Trabalho julga as questões trabalhistas. (MARTINS, 2015, p. 18).

Desse modo, o Direito do Trabalho, é o ramo do ordenamento jurídico que tem por finalidade regular, por meio de princípios, institutos e regras

jurídicas próprias, a relação sócio jurídica central básica que caracterizou e possibilitou historicamente o surgimento do Direito do Trabalho.

### 2.2.2 Natureza jurídica do Direito do Trabalho

No que tange a natureza jurídica do Direito do Trabalho, existem algumas controvérsias, destacando-se a natureza jurídica de direito público e a de direito privado, sendo esta última a corrente majoritária. Discorrendo sobre o tema o doutrinador Mauricio Godinho Delgado preceitua:

Encontrar a natureza jurídica do Direito do Trabalho consiste em se fixarem seus elementos componentes essenciais, contrapondo-os ao conjunto mais próximo de segmentos jurídicos sistematizados, de modo a classificar aquele ramo jurídico no conjunto do universo do Direito. À medida que esse universo do Direito tem sido subdividido em dois grandes grupos (Direito Público versus Direito Privado), a pesquisa da natureza jurídica do Direito do Trabalho importa em classificar tal ramo especializado em algum dos grandes grupos clássicos componentes do Direito.

[...] Pelo critério tradicional, a natureza do interesse prevalente no ramo jurídico (privada ou pública) é que determinaria seu posicionamento classificatório em um dos grupos básicos do universo jurídico.

[...] Roberto de Ruggiero encontra a melhor fórmula de concretização da mencionada tipologia, ao combinar, em um todo coerente, os dois critérios acima enfocados. Para o autor, público será o Direito que tenha por finalidade regular as relações do Estado com outro Estado ou as do Estado com seus súditos (ideia de titularidade), procedendo em razão do poder soberano e atuando na tutela de bem coletivo (ideia de interesse). Privado, por sua vez, será o Direito que discipline as relações entre pessoas singulares (titularidade), nas quais predomine imediatamente o interesse de ordem particular (interesse). (DELGADO, 2017, p. 76-77).

O Direito do Trabalho pertence ao ramo privado, havendo de certo modo uma preponderância das maiorias das regras de Direito privado, neste sentido explica o doutrinador Sergio Pinto Martins:

O Direito do Trabalho pertence ao ramo do Direito privado. Não nego a existência de normas de direito público e privado no âmbito do Direito do Trabalho, mas elas não chegam a constituir-se num tertium genus, nem há a criação de um Direito unitário ou misto. O que ocorre é que há preponderância da maioria das regras de Direito privado, como se verifica no contrato de trabalho, diante das regras de Direito público, o que também se observa no Direito Civil e no Direito Comercial, que nem por isso deixam de ser parte do ramo do Direito privado. Liberdade sindical, negociação coletiva, norma coletiva, contrato de trabalho, regulamento de empresa e sindicatos têm natureza privada. (MARTINS, 2015, p. 27).

Diante o exposto, o Direito do Trabalho, embora ser regulado, em grande parte por normas de origem heterônomas estatais como garantias mínimas de um marco civilizatório de proteção ao trabalho, ao mesmo tempo, permite a implementação desses direitos através da livre manifestação de vontade das partes e por meio da criação de normas advindas da criatividade autônoma da vontade coletiva.

### **3 PRINCIPIOS ESPECIAIS DO DIREITO DO TRABALHO E CONSTITUCIONAIS PARA O EXERCÍCIO LEGÍTIMO DO PODER EMPREGATÍCIO**

#### **3.1 Introdução**

A palavra princípios tem a sua origem no latim *principium, principii*, quem tem seu significado como, começo, base<sup>4</sup>. Ele carrega em seu contexto a força do significado de uma proposição fundamental, sendo inserida em nossa sociedade, por diferentes formas de produção cultural<sup>5</sup>.

Nota-se que os princípios estão empregados em vários sistemas e subsistemas sociais, seja religioso, político ou jurídico<sup>6</sup>. Acredita-se que os princípios poderiam até mesmo ser considerados como fora do ordenamento jurídico, pertencendo deste modo a ética, sendo deste modo regras morais e de conduta que informariam e orientariam o comportamento das pessoas<sup>7</sup>.

O autor Mauricio Godinho Delgado define a palavra princípio, dizendo:

Assim, princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade. (DELGADO, 2017, p. 201)

No que tange ao estudo dos princípios não se tem ainda unanimidade sendo as divergências de posições dos doutrinadores conceituais, pois no que tange ao significado ontológico comporta discussões, sendo também teológicas

---

<sup>4</sup> MARTINS, 2015, p. 64.

<sup>5</sup> DELGADO, 2017, p. 201.

<sup>6</sup> DELGADO, 2017, p. 201

<sup>7</sup> MARTINS, 2015, p. 64-65.

porque vão divergir sobre a sua função no ordenamento jurídico, e por últimos causais, pois existem posições diferentes quanto as suas fontes<sup>8</sup>.

Os princípios não podem ser vistos como apenas regras morais, e nesse sentido preceitua os doutrinadores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento dizendo:

Princípios não podem ser apenas regras morais porque, se assim fosse, destituídos estariam de qualquer força jurídica vinculante. Para que adquiram essa força, devem ser também normas jurídicas. Ela só é adquirida quando aos princípios se adiciona a eficácia normativa. Assim como princípios jurídicos e normas de comportamento moral são duas esferas diferentes conquanto inter-relacionadas, expulsar os princípios para fora da ordem jurídica, projeta-los além do campo do direito seria o mesmo que torna-los inúteis e destituídos de função operacional. Os princípios estão no ordenamento jurídico caracterizando-se como valores que o direito reconhece, dos quais as regras jurídicas não se devem afastar para que possam cumprir adequadamente os seus fins. (NASCIMENTO, AMAURI MASCARO/ NASCIMENTO, SÔNIA MASCARO, 2014, p. 469).

Por fim observamos que os princípios no Direito não são regras absolutas e imutáveis, desta maneira podendo sofrer variações com o passar dos anos e de acordo com o contexto no qual estão inseridos, podendo até mesmo, desdobrar-se em novos princípios.

### **3.2 Funções dos princípios**

De forma geral, os princípios apresentam três funções básicas, sendo elas: informadora, normativa e interpretativa.

No que tange a função informadora, ele deverá orientar e inspirar o legislador, dando desta maneira, base para a criação de preceitos legais, servindo de sustentáculo para o ordenamento jurídico e fundamentando as normas jurídicas, sendo a descrição informativa que vai inspirar o legislador e até mesmo em um segundo momento vão servir como auxílio ao interprete<sup>9</sup>.

A função normativa vai atuar como uma fonte supletiva, nas omissões ou lacunas que a lei tiver, quando vier a não a existir nenhuma outra norma jurídica que possa ser usada pelo interprete, sendo desta maneira também uma espécie de função integrativa<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> NASCIMENTO, AMAURI MASCARO/ NASCIMENTO, SÔNIA MASCARO, 2014, p. 466-467.

<sup>9</sup> MARTINS, 2015, p. 68.

<sup>10</sup> MARTINS, 2015, p. 68.

Servindo de critério orientador para o interprete, tem-se a função interpretativa, auxiliando a interpretação da norma jurídica e a sua exata compreensão, conclui-se assim que qualquer princípio cumpri com a função interpretativa da norma jurídica<sup>11</sup>.

Neste sentido, temos o caput do art. 8º da CLT trazendo a seguinte redação:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943)

Diante o exposto nota-se que os princípios são fundamentais para a elaboração de preceitos legais, como também para a aplicação do próprio direito.

### **3.3 Princípios específicos do direito do trabalho**

Por ser um ramo específico, o Direito do Trabalho possui seus próprios princípios, sendo dentre eles os que mais se destacam, o princípio da proteção, o princípio da irrenunciabilidade de direitos, o princípio da continuidade da relação de emprego e por fim o da primazia da realidade sobre a forma.

#### **3.3.1 Princípio da proteção**

Em uma relação de emprego, nota-se que umas das partes é muito vulnerável em relação a outra, desta maneira, visando equilibrar a balança, existe vários princípios, sendo um deles o protetor, que é justamente uma proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho<sup>12</sup>.

Seguindo esta linha de raciocínio, discorre os doutrinadores, Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento:

---

<sup>11</sup> MARTINS, 2015, p. 68-69.

<sup>12</sup> NASCIMENTO, 2005, p. 350.



Sustenta Plá Rodriguez que no direito do trabalho há um princípio maior, o *protetor*, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora de inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal. (Nascimento, Amauri Mascaro/ Nascimento, Sônia Mascaro, 2014, p. 471).

Pode-se desta maneira afirmar, que o princípio da proteção abrange todo um conjunto de regras, princípios e institutos que integram o Direito do trabalho, porém deve-se dizer, que uma boa parte da doutrina, entende que o mesmo vai desmembrar-se em três princípios, sendo eles: o *in dubio pro operário*, o da norma mais favorável ao trabalhador e o da condição mais benéfica ao trabalhador.

Seguindo o princípio *in dubio pro operario*, este entende que na dúvida, deve ser aplicado a regra mais favorável ao trabalhador, sendo um princípio de interpretação nota-se que diante um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o interprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador<sup>13</sup>.

O doutrinador Mauricio Godinho Delgado, descreve a importância deste princípio no direito do trabalho dizendo:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2017, p. 2013-2014)

Entende-se que o princípio do *in dubio pro operario*, não vai ser aplicado integralmente ao processo do trabalho, pois observado o surgimento de dúvida, à primeira vista não se poderia decidir a favor do trabalhador, porém deve verificar quem tem o ônus da prova no caso concreto<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> NASCIMENTO, AMAURI MASCARO/NASCIMENTO, SÔNIA MASCARO, 2014, p 471.

<sup>14</sup> MARTINS, 2015, p. 72

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador, possui como base a existência de duas ou mais normas, cujo terá preferência na aplicação a norma que mais favorece o trabalhador independentemente de sua hierarquia. No que tange a aplicação da norma mais favorável o doutrinador Sergio Pinto Martins preceitua que ela pode ser dividida em três maneiras:

(a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador. Com isso se quer dizer que as novas leis devem tratar de criar regras visando à melhoria da condição social do trabalhador; (b) a hierarquia das normas jurídicas: havendo varias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador. Assim, se o adicional de horas extras previsto em norma coletiva for superior ao previsto em lei ou na Constituição, deve-se aplicar o adicional da primeira. A exceção á regra diz respeito a normas de caráter proibitivo; (c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma, havendo várias normas a observar, deve-se aplicar a regar mais benéfica ao trabalhador. (MARTINS,2015, p.73)

A essência deste princípio pode ser extraída do caput do art. 7º da Constituição Federal, que prevê um rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estando de certo modo implícito quando prescreve “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”<sup>15</sup>.

Por fim, no que diz respeito ao princípio da condição mais benéfica ao trabalhador, este vai importar na garantia de preservação, ao longo do contrato, da clausula contratual mais vantajosa ao trabalhador, revestindo-se do caráter de direito adquirido, sendo desta maneira, que havendo contrapontos entre dispositivos contratuais recorrentes, irá prevalecer aquela que for mais favorável ao empregado<sup>16</sup>.

Sobre o tema discorre o doutrinador Mauricio Godinho Delgado dizendo:

Incorporado pela legislação (art. 468, CLT) e jurisprudência trabalhistas (Súmula 51, I, TST), o princípio informa que cláusulas contratuais benéficas somente poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusula posterior ainda mais favorável, mantendo-se intocadas (direito adquirido) em face de qualquer subsequente alteração menos vantajosa do contrato ou regulamento de empresa (evidentemente que a alteração implementada por norma jurídica submeter-se-ia a critério analítico distinto). (DELGADO, 2017, p. 2018)

Na complementação do tema, ainda é necessário ater-se no que o doutrinador Sergio Pinto Martins esclarece, dizendo:

---

<sup>15</sup> MARTINS, 2015, p. 72.

<sup>16</sup> DELGADO, 2017, p. 217.

Esclarece a Súmula 51 do TST que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento” (I). Assim, uma cláusula menos favorável aos trabalhadores só tem validade em relação aos novos obreiros admitidos na empresa e não quanto aos antigos, aos quais essa cláusula não se aplica. (MARTINS, 2015, p. 73)

### 3.3.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Em regra, o trabalhador não pode renunciar, por sua mera manifestação de vontade, aos seus direitos trabalhistas, isto é, as vantagens e proteções que a lei e o contrato de trabalho lhe asseguram<sup>17</sup>. Neste sentido os doutrinadores Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento explicam que:

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador tem a função de fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela da lei, impeditiva e invalidante da sua alienação. (NASCIMENTO, AMAURI MASCARO/NASCIMENTO, SÔNIA MASCARO, 2014, p. 472)

Deve observar que existem também os direitos de indisponibilidade absoluta, sendo, por exemplo, direitos relativos a segurança e medicina do trabalho, e os relativos, sendo estes os que podem ser alterados desde que não causem prejuízo ao empregado, ou que tenha expressa autorização constitucional<sup>18</sup>. Neste sentido discorre o doutrinador Mauricio Godinho Delgado:

A indisponibilidade inerente aos direitos oriundos da ordem trabalhista não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão. Pode-se, tecnicamente, distinguir entre direitos imantados por indisponibilidade absoluta ao lado de direitos imantados por uma indisponibilidade relativa. Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

(...)

Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico.

---

<sup>17</sup> DELGADO, 2017, p. 217

<sup>18</sup> MARTINS, 2015, p. 74.

No que tange a irrenunciabilidade, esta não irá excluir, a possibilidade de conciliação ou transação, desde que seja realizado por escrito e contenha uma relação circunstanciada dos fatos que a motivem e os direitos nela compreendidos, observando que o art. 9 da CLT, é claro no sentido de que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraldar a aplicação dos preceitos trabalhistas”<sup>19</sup>.

O doutrinador Sergio Pinto Martins ainda explica que:

Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo. Estando o trabalhador ainda na empresa é que não poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes. É possível, também, ao trabalhador transigir, fazendo concessões recíprocas, o que importa um ato bilateral. Feita a transação em juízo, haverá validade em tal ato de vontade, que não poderá ocorrer apenas na empresa, pois, da mesma forma, há a possibilidade da ocorrência de fraudes. Em determinados casos, a lei autoriza a transação de certos direitos com a assistência de um terceiro. (MARTINS, 2015, p. 73-74)

De modo geral, deve-se aprender que em regra, tanto a renúncia quanto a transação são vedados pelo ordenamento jurídico, no âmbito de direito do trabalho, uma vez que os trabalhadores são subordinados, hipossuficientes e vulneráveis na relação empregatícia.

### 3.3.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

Por este princípio, entende-se que é “de interesse do Direito do Trabalho, a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais”<sup>20</sup>. A ideia destes princípios é preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo de certo modo, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado<sup>21</sup>.

Adotando essa ideia, temos a súmula 212 do TST, ao dizer que:

212. Despedimento. Ônus da prova. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da

---

<sup>19</sup> MARTINS, 2015, p. 73.

<sup>20</sup> DELGADO, 2017, p. 224.

<sup>21</sup> MARTINS, 2014, p. 74

relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *TST - Súmula 212*)

Nesta mesma linha de raciocínio temos o doutrinador Mauricio Godinho

Delgado, que esclarece a ruptura contratual dizendo:

Nessa linha, faz presumida a ruptura contratual mais onerosa ao empregador (dispensa injusta), caso evidenciado o rompimento do vínculo; coloca, em consequência, sob ônus da defesa, a prova de modalidade menos onerosa de extinção do contrato (pedido de demissão ou dispensa por justa causa, por exemplo). Faz presumida também a própria continuidade do contrato, lançando ao ônus da defesa a prova de ruptura do vínculo empregatício, em contextos processuais de controvérsia sobre a questão. O mesmo princípio também propõe como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia. (DELGADO, 2017, p. 226)

Em virtude deste princípio, regra geral, é que o contrato de trabalho em relação ao prazo, será indeterminado, com a exceção do contrato a termo, devendo este ser expresso, pois não havendo prova do ajuste acerca do prazo, a presunção é que este será indeterminado<sup>22</sup>.

Delgado destaca a existência de três correntes de repercussões favoráveis ao empregado:

A primeira reside na tendencial elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato.

A segunda corrente de repercussões favoráveis reside no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos. Quanto mais elevado o montante pago à força de trabalho (e essa elevação tende a resultar, ao lado de outros aspectos, da duração do contrato e conquistas trabalhistas dela decorrentes), mais o empresário ver-se-á estimulado a investir na educação e aperfeiçoamento profissional do obreiro, como fórmula para elevar sua produtividade e compensar o custo trabalhista ocorrido. Esse investimento na formação do indivíduo cumpre a fundamental faceta do papel social da propriedade e da função educativa dos vínculos de labor, potenciando, individual e socialmente, o ser humano que trabalha.

A terceira corrente de repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele que vive apenas de seu trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade. (DELGADO, 2017, p. 224)

---

<sup>22</sup> CASSAR, 2017, p. 15.

Desta maneira, pressupõe que trabalhador não quer sair do seu emprego, sendo isso, conjugado ao fato de que o contrato de trabalho ser de trato sucessivo, gera a conclusão, que o ônus de provar o motivo e a data da saída do empregado, será do patrão, devendo observar, que alguns doutrinadores sustentam que, esse princípio se encontra no art. 7º, I, da Constituição Federal, obtendo deste modo, o seu caráter constitucional<sup>23</sup>.

### 3.3.4 Princípio da primazia da realidade

Por este princípio, entende-se que é “de interesse do Direito do Trabalho, a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais”<sup>24</sup>. A ideia destes princípios é preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo de certo modo, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado<sup>25</sup>.

Adotando essa ideia, temos a súmula 212 do TST, ao dizer que:

212. Despedimento. Ônus da prova. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *TST - Súmula 212*)

Nesta mesma linha de raciocínio temos o doutrinador Mauricio Godinho Delgado, que esclarece a ruptura contratual dizendo:

Nessa linha, faz presumida a ruptura contratual mais onerosa ao empregador (dispensa injusta), caso evidenciado o rompimento do vínculo; coloca, em consequência, sob ônus da defesa, a prova de modalidade menos onerosa de extinção do contrato (pedido de demissão ou dispensa por justa causa, por exemplo). Faz presumida também a própria continuidade do contrato, lançando ao ônus da defesa a prova de ruptura do vínculo empregatício, em contextos processuais de controvérsia sobre a questão. O mesmo princípio também propõe como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia. (DELGADO, 2017, p. 226)

Em virtude deste princípio, regra geral, é que o contrato de trabalho em relação ao prazo, será indeterminado, com a exceção do contrato a termo,

---

<sup>23</sup> CASSAR, 2017, p. 15.

<sup>24</sup> DELGADO, 2017, p. 224.

<sup>25</sup> MARTINS, 2014, p. 74

devendo este ser expresso, pois não havendo prova do ajuste acerca do prazo, a presunção é que este será indeterminado<sup>26</sup>.

Delgado destaca a existência de três correntes de repercussões favoráveis ao empregado:

A primeira reside na tendencial elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato.

A segunda corrente de repercussões favoráveis reside no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos. Quanto mais elevado o montante pago à força de trabalho (e essa elevação tende a resultar, ao lado de outros aspectos, da duração do contrato e conquistas trabalhistas dela decorrentes), mais o empresário ver-se-á estimulado a investir na educação e aperfeiçoamento profissional do obreiro, como fórmula para elevar sua produtividade e compensar o custo trabalhista ocorrido. Esse investimento na formação do indivíduo cumpre a fundamental faceta do papel social da propriedade e da função educativa dos vínculos de labor, potenciando, individual e socialmente, o ser humano que trabalha.

A terceira corrente de repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele que vive apenas de seu trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade. (DELGADO, 2017, p. 224)

Desta maneira, pressupõe que trabalhador não quer sair do seu emprego, sendo isso, conjugado ao fato de que o contrato de trabalho ser de trato sucessivo, gera a conclusão, que o ônus de provar o motivo e a data da saída do empregado, será do patrão, devendo observar, que alguns doutrinadores sustentam que, esse princípio se encontra no art. 7º, I, da Constituição Federal, obtendo deste modo, o seu caráter constitucional<sup>27</sup>.

### **3.4 Princípios constitucionais**

Os princípios constitucionais estão presentes em vários ramos do direito, sendo em muitos casos norteadores de resolução de conflitos e regendo também todos os direitos existentes, sendo assim é de grande valia discursar sobre alguns que se encontram no Direito do Trabalho, porém não de forma

---

<sup>26</sup> CASSAR, 2017, p. 15.

<sup>27</sup> CASSAR, 2017, p. 15.

específica, mas sim em caráter geral, visando um maior aperfeiçoamento do presente trabalho.

### 3.4.1 Princípio da proporcionalidade

O princípio da proporcionalidade se encontra ligado diretamente a evolução dos direitos e garantias individuais da pessoa humana, estando presente em um dos objetivos da República Federativa do Brasil, que é: reduzir as desigualdades sociais e regionais, insculpido desde modo no art. 3º, inciso III da nossa constituição.

Dentre as doutrinas e jurisprudências existentes, ainda não há uma unanimidade no que tange a sua terminologia, dificultando assim, a sua conceituação, deste modo, afirma existir várias expressões para o mesmo, sendo que as mais utilizadas são: princípio da proporcionalidade, princípio da proibição do excesso, e por fim, princípio da razoabilidade.

Diante da possibilidade simultânea da aplicação de dois ou mais princípios, Eduardo Talamini explica:

(...) quando dois ou mais princípios colidem, deverão ser ponderados e balanceados, considerando-se o peso que cada um deles tem, em vistas das circunstâncias concretas. Um cederá perante o outro, na medida do necessário, naquele caso. Mas isso não significará declarar inválido o princípio que não prevaleceu, [...] Apenas, naquelas específicas circunstâncias, um dos princípios precede o outro – podendo ser diversa a ordem de precedência, em outras circunstâncias. (TALAMINI, 2001, p. 337 *apud* OLIVEIRA, 2015, p. 10).

Deste modo, a aplicação desse princípio irá ocorrer por causa da necessidade de construir um Direito, utilizando a norma positivada de forma coerente, sendo que havendo a colisão de princípios, será preciso identificar qual deles que no caso concreto irá possuir um maior peso em relação ao outro<sup>28</sup>. Seguindo o raciocínio vale a pena citar as palavras de Roberta Pappen da Silva que diz:

O dever de proporcionalidade, deste modo, deve ser resultante de uma decorrência coesa do caráter principal das normas. Assim, o princípio da proporcionalidade representa a exata medida em que deve agir o Estado, em suas funções específicas. Deste modo, este

---

<sup>28</sup> SILVA, 2005.



não deve agir com demasia, da mesma forma que não pode agir de modo insuficiente na realização de seus objetivos. Além da força de limitação da intervenção do Estado o princípio de proporcionalidade também está relacionado à proteção substancial do indivíduo. Ocorrerá violação ao princípio da proporcionalidade sempre que o administrador, tendo dois valores legítimos a sopesar, priorizar um a partir do sacrifício exagerado do outro.

A proporcionalidade implica uma adequação axiológica e finalística pelo agente público do poder-dever de hierarquizar princípios e valores de maneira adequada nas relações de administração e no controle delas. Determina que um meio deva ser adequado, necessário e não deva ficar sem relação de proporcionalidade relativamente ao fim instituído pela norma. Portanto, o dever de proporcionalidade deve ter sua aplicação mediante critérios racionais e intersubjetivamente controláveis. (SILVA, 2005)

Observamos assim que, o princípio da proporcionalidade irá servir como uma norma balizadora, para que havendo conflitos entre outros princípios, possa prevalecer aquele que tem maior peso no caso posto, devendo o mesmo ser aplicado com base em critérios racionais, não priorizando um em relação ao outro se observado que irá ter um sacrifício completamente desproporcional ao outro.

#### 3.4.2 Princípio da manifestação de expressão e pensamento

O princípio da liberdade de pensamento contido na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso IV, é considerado como um direito fundamental, pois é da natureza humana buscar uma maior comunicação, expondo suas ideias com os seus semelhantes, para que assim possa se adquirir uma melhor convivência entre todos<sup>29</sup>.

Seguindo esse raciocinando e corroborando com o mencionado, Vasconcelos diz:

Trata-se de um direito fundamental, direito inerente à pessoa humana, reconhecido e positivado na ordem constitucional. Aliás, a positivação é a melhor forma de garantir sua efetividade perante o Estado. No estudo das dimensões dos direitos humanos, a liberdade de expressão aloca-se entre os direitos humanos de primeira dimensão, exigindo do Estado a não intervenção sobre a liberdade dos indivíduos. (VASCONCELOS, 2015).

Esse princípio está estritamente ligado a intimidade, sendo de certo modo, mais restrito que a própria privacidade do indivíduo, pois de forma geral

---

<sup>29</sup> KRIEGER, 2013.

a liberdade de pensar é livre, ficando a critério da pessoa controlar o que deseja exteriorizar, pois a partir do momento que se exterioriza o pensamento, sendo ele escrito ou falado, a lei passará a impor limites<sup>30</sup>. O Mauricio Krieger ainda discorre sobre esse princípio, falando sobre o seu não absolutismo:

Ora, liberdade é a escolha que uma pessoa possui de fazer algo ou de não fazer, depende da sua própria vontade. No entanto, tal direito não é absoluto, afinal nenhum direito é absoluto, ou seja, a pessoa não pode fazer o que bem entender, é livre apenas para fazer tudo aquilo que não é proibido por lei. Esse conceito é baseado no princípio da legalidade, que pode limitar as liberdades dos indivíduos. (KRIEGER, 2013).

Podemos observar que similar a outros princípios constitucionais, esse de igual modo não é absoluto, encontrando suas limitações na lei, com base em outro princípio, a qual seja, o da legalidade.

#### 3.4.3 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é hoje o norteador de vários outros princípios que nos é garantido pela constituição, desta forma, o mesmo é extremamente abrangente, encontrando assim, dificuldade no que tange a sua definição e conceito jurídico.

A dignidade está ligada diretamente ao homem e a sua condição humana, existindo desde os primórdios da humanidade, porém vindo a ser percebida plenamente só nos últimos dois séculos<sup>31</sup>.

Nesses termos, Plácido e Silva discorrem sobre a dignidade dizendo:

Dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico. (PALACIDO E SILVA *apud* LEMISZ, 2010)

Através da Constituição Federal de 1988, os direitos fundamentais tiveram um enorme avanço, desta forma, o princípio da dignidade da pessoa humana tornou-se um instrumento para que se possa interpretar e aplicar as

---

<sup>30</sup> KRIGER, 2013.

<sup>31</sup> LEMISZ, 2010.

normas jurídicas de forma coerente, sem que haja desigualdade entre pessoas com poderes econômicos diferentes.

Sobre a conceituação da dignidade, vale apenas observamos as palavras de Motta ao dizer que:

A dignidade é essencialmente um atributo da pessoa humana pelo simples fato de alguém "ser humano", se tornando automaticamente merecedor de respeito e proteção, não importando sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição sócio-econômica.

É um princípio fundamental incidente a todos os humanos desde a concepção no útero materno, não se vinculando e não dependendo da atribuição de personalidade jurídica ao titular, a qual normalmente ocorre em razão do nascimento com vida.

É um critério unificador de todos os direitos fundamentais ao qual todos os direitos humanos e do homem se reportam, em maior ou menor grau, apesar de poder ser relativizado, na medida em que nenhum direito ou princípio se apresenta de forma absoluta. (MOTTA, 2013).

Conclui-se assim, que a dignidade da pessoa humana é uma qualidade inerente e inseparável de qualquer ser humano, sendo assim uma característica da sua condição humana, não podendo deste modo ser retirada da pessoa, pois assim o ser humano passaria a ser tratado como um mero instrumento ou coisa, não podendo também o mesmo incidir de forma mais preponderante a algumas pessoas por causa da sua classe social mais elevada, pois assim estaria ferindo outro princípio constitucional, o da igualdade.

## **4 CONTRATO DE TRABALHO**

### **4.1 Denominação e conceito**

Na nossa legislação, é comum encontrar tanto a expressão contrato de trabalho, como a expressão, relação de emprego, porém, seria mais correto, utilizar o termo contrato de emprego e relação de emprego, pois não se trata da relação de qualquer trabalhador, mas sim, do pacto que há entre empregado e empregador<sup>32</sup>.

Observa-se que o contrato de trabalho é gênero, compreendo o contrato de emprego, nota-se que o contrato de trabalho poderia compreender qualquer

---

<sup>32</sup> MARTINS, 2015, p. 94.

trabalho, como por exemplo, o do autônomo, o do eventual, o do avulso e o do empresário<sup>33</sup>.

A denominação corrente que é usada é contrato de trabalho, sendo inclusive encontrada no art. 442 da CLT, sendo desta maneira a expressão que será utilizada no presente trabalho. A respeito deste ponto Delgado faz uma ressalva:

De todo modo, deve-se ressaltar que a expressão contrato de trabalho pode ser também utilizada no sentido lato. Se o for, estará abarcando todos os contratos que tenham como objeto a pactuação de prestação de serviços por uma pessoa natural a outrem. Abrangeria, pois, o contrato de trabalho no sentido estrito (ou contrato de emprego, isto é, contrato que tenha como objeto a prestação empregatícia de trabalho), englobando, ainda, o contrato de empreitada, o contrato de prestação autônoma de serviços, de prestação eventual de serviços, de prestação de serviços de estágio e outros contratos de prestação laboral distinta da empregaticamente pactuada. (DELGADO, 2017, p. 576)

Apesar de existirem críticas a esse termo, Delgado conceitua o contrato de trabalho, como:

[...] negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. (DELGADO, 2017, p. 574)

Neste sentido assenta também o doutrinador Sergio Pinto Martins, conceituando o contrato de trabalho dizendo:

Assim, contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. No conceito é indicado o gênero próximo, que é o negócio jurídico, como espécie de ato jurídico. (MARTINS, 2015, p. 96)

Em resumo, o contrato de trabalho, deve ser entendido como um pacto previamente acordado entre as partes de uma relação empregatícia, sendo definido neste, direito e obrigações inerentes a cada um deles.

## 4.2 Sujeitos do contrato de trabalho

Notoriamente, os sujeitos ou partes de um contrato de trabalho, são o empregado e o empregador, sendo o empregado definido no artigo 3º da CLT,

---

<sup>33</sup> MARTINS, 2015, p. 94.

onde diz que será empregado “toda pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”<sup>34</sup>.

Desta maneira, o empregado é uma pessoa natural, que de maneira tácita ou expressamente, vai contratar a prestação de seus serviços a um tomador, sendo estes efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação<sup>35</sup>. Neste mesmo sentido temos Alice Monteiro de Barros, conceituando o empregado:

Empregado pode ser conceituado como pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. (BARROS, 2007, p. 256)

Desta maneira, nota-se que o empregado necessita ser uma pessoa física, detentora de sua capacidade plena de exercer seus direitos e deveres, ficando deste modo excluído, a possibilidade de empregado ser uma pessoa jurídica. Nesse mesmo sentido dando complemento, o doutrinador Sergio Pinto Martins vai dizer:

O primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física. Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo direito civil. Todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos. (MARTINS, 2015, p. 148)

No que tange ao empregador, o seu conceito legal, se encontra no art. 2º da CLT, dizendo: “Considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”<sup>36</sup>. O parágrafo 1º do referido artigo, ainda completa dizendo: “Equiparam-se ao empregador, para efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”<sup>37</sup>. Seguindo a mesma linha,

Delgado conceitua empregador:

---

<sup>34</sup> BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

<sup>35</sup> DELGADO, 2017, p. 392.

<sup>36</sup> BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, 1º de maio de 1943

<sup>37</sup> BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação. (DELGADO, 2017, p. 458)

Analisando de uma forma crítica, o conceito de empregador contido na CLT, Renato Saraiva diz:

O conceito do velho diploma consolidado revela-se ultrapassado e distante da melhor linguagem jurídica. Preferimos conceituar o empregador como sendo a pessoa física ou jurídica que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. (SARAIVA, 2009, p. 12)

Analisando também de forma crítica, a definição de empregador contido na CLT, Delgado diz que “Na verdade, empregador não é a empresa — ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento”<sup>38</sup>.

Analisando também o texto do parágrafo 1º, Mauricio Godinho Delgado ainda diz:

Passando-se ao exame do § 1º do art. 2º, da CLT, cabe se observar que não existe, do ponto de vista rigorosamente técnico, empregador por equiparação. Na verdade, as entidades especificadas no referido parágrafo primeiro configuram-se como empregadores típicos e não empregadores por equiparação ou extensão legal. São entes sem fins lucrativos, é certo, mas esse aspecto não é relevante à configuração do tipo legal do empregador, por não se constituir em seu elemento fático-jurídico específico.

Não há, portanto, uma qualidade especial deferida por lei a pessoas físicas ou jurídicas para emergirem como empregadores. Basta que, de fato, se utilizem da força de trabalho empregaticamente contratada. A presença do empregador identifica-se, portanto, pela simples verificação da presença de empregado a seus serviços, e não pela qualidade do sujeito contratante de tais serviços. (DELGADO, 2017, p. 459)

Desta forma Barros, vai nos ensinar, que o “empregador é a pessoa física, jurídica ou ente que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico”<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> DELGADO, 2017, p. 458.

<sup>39</sup> BARROS, 2007, p. 362.

### 4.3 Requisitos do contrato de trabalho

Ainda discorrendo sobre o contrato de trabalho, vale salientar, que para que haja a sua validade, é necessário a presença de alguns requisitos essenciais, sendo eles: Trabalho por pessoa física, Pessoaalidade, Não-eventualidade, Onerosidade e Subordinação.

#### 4.3.1 Trabalho por pessoa física

Nota-se que para o direito do trabalho, o empregado em tese, será sempre uma pessoa física, sendo que a própria palavra trabalho já denota necessariamente uma atividade a ser realizada por uma pessoa natural, ao passo que quando falamos de serviço, abrange a obrigação de fazer, sendo assim realizada tanto por pessoa física, quanto a jurídica<sup>40</sup>.

Desta forma, Delgado define esse requisito ao dizer:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural. (DELGADO, 2017, p. 314)

Sendo assim, havendo uma pactuação e efetiva concretização da prestação de serviços por pessoa jurídica, sem haver uma fixação específica de pessoa física, que realiza tais serviços, encontrará afastada a relação jurídica que se estabelece no âmbito justrabalhista, sendo que, apenas o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, porém jamais o empregado<sup>41</sup>.

#### 4.3.2 Pessoaalidade

Observa-se que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, deverá ser realizado, com certa e determinada pessoa, sendo deste modo o contrato de trabalho em relação ao trabalhador, infungível, não podendo por exemplo, o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena, que de o

---

<sup>40</sup> DELGADO, 2017, p. 315.

<sup>41</sup> DELGADO, 2017, p. 315.

vínculo empregatício se forme com a última<sup>42</sup>. Nesse sentido discorre o doutrinador Mauricio Godinho Delgado:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, intuito personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico. (DELGADO, 2017, p. 315)

Por fim é bom enfatizar que a pessoalidade é um elemento que incide somente na figura no empregado, pois no que tange ao empregador, prevalece o aspecto oposto, já que no direito do trabalho vigora a diretriz da despersonalização da figura do empregador<sup>43</sup>.

#### 4.3.3 Não eventualidade

O trabalho deverá ser realizado pelo empregado em caráter de continuidade, ou seja, a relação que há entre este e o empregador é de trato sucessivo, estando o contrato desse jeito, ligado o ideia de permanência que há no Direito do Trabalho<sup>44</sup>. Nesse sentido discorre Delgado:

De outro lado, a ideia de permanência vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Por meio do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego). (DELGADO, 2017, p. 317)

Vale ressaltar, que existem alguns tipos de contratos que se esgotam com apenas uma única prestação, como por exemplo, o contrato de compra e venda, em que é entregue a coisa e pago o preço, porém, no contrato de trabalho não é isso que ocorre, pois o trabalho deve ser prestado com continuidade sendo deste modo um contrato de trato sucessivo de duração, pois aqueles que prestam serviços eventualmente, não é empregado<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> MARTINS, 2015, p. 108.

<sup>43</sup> DELGADO, 2017, p. 316

<sup>44</sup> DELGADO, 2017, p. 216.

<sup>45</sup> MARTINS, 2015, p. 107



#### 4.3.4 Onerosidade

O contrato de trabalho não é gratuito, logo para que se tenha a caracterização da relação de emprego, e necessário que o empregado preste o serviço de forma onerosa, não há que se falar em contrato de emprego de forma gratuita, nota-se que isso é efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação ou finalidade social, onde não há vantagem para o trabalhador, portanto é necessário ter onerosidade no contrato de trabalho para que se fale em vínculo empregatício, se dando desta forma pelo pagamento de salário em pecúnia, ou em utilidade<sup>46</sup>. Neste sentido esclarece Sergio Pinto Martins:

Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados. Aqueles religiosos que levam seu lenitivo aos pacientes de um hospital não são empregados da igreja, porque os serviços por eles prestados são gratuitos. (MARTINS, 2015, p. 107)

Desta forma, conclui-se que o empregado tem a pretensão de trocar suas atividades prestadas pelo salário fornecido pelo empregador.

#### 4.3.5 Subordinação

A subordinação é uma das mais importantes características da relação de trabalho, tem-se a ideia de hierarquia em uma relação obrigacional de direitos e deveres, na qual o empregador é detentor do poder diretivo de fiscalizar, limitar e controlar, determinando, como e onde o serviço deverá ser realizado. Desta forma, Vólia Bomfim Cassar preceitua:

O empregador é dotado de poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização.

A subordinação nada mais é, que o dever de obediência, ou de estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato ou à função, desde que legais e não abusivas. (CASSAR, 2017, p. 25)

---

<sup>46</sup> CASSAR, 2017, p. 26.

Desta forma conclui-se que subordinação está sempre presente na relação de emprego, algumas vezes mais, outras, menos intensa. Quanto maior a posição ocupada pelo empregado na hierarquia da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual o seu trabalho, normalmente mais tênue e frágil fica a subordinação<sup>47</sup>.

## 5 RELAÇÃO DE TRABALHO

Em um ambiente de trabalho é de notório saber que o interesse do empregador estar sempre em obter lucros, deste modo, diante o desaparecimento de mercadorias em sua empresa que geram prejuízos, ocasionado muitas vezes por furtos, sendo estes feitos pelos próprios funcionários, o empregador se vale de uma ferramenta para poder obter um controle sobre a pessoa do empregado que gera muita controvérsia na doutrina e jurisprudência. Tal controvérsia diz respeito à revista pessoal.

Para que o empregador possa realizar tal procedimento, ele busca embasamento jurídico, deste modo, faz-se necessário conhecer os fundamentos e os seus limites para que se torne legítimo.

Porém antes de ingressar nessa ceara da revista pessoal, precisamos conhecer o seu contexto jurídico, para que possamos saber qual o direito é utilizado pelo empregador para que possa ser realizado tal ato, e também conhecer os direitos do empregado e os limites que impossibilite tal atitude.

Quando se fala em relação de trabalho, devemos observar que essa expressão tem um caráter genérico, referindo-se assim a toda modalidade de contratação de trabalho humano que são modernamente admissíveis, sendo assim tal expressão englobaria a relação de emprego, relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, trabalho avulso, entre outros tipos de modalidades de pactuação de prestação de labor<sup>48</sup>.

Observa-se que a revista pessoal é realizada dentro da relação de emprego, que tem como uma de suas características principais, a subordinação do empregado ao empregador. Neste contexto preceitua o doutrinador Delgado dizendo:

---

<sup>47</sup> CASSAR, 2017, p. 25.

<sup>48</sup> DELAGADO, 2017, p. 309.

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. (DELGADO, 2017, p. 235)

A subordinação sofreu muitos ajustes e adequações nos últimos anos decorrentes das alterações de realidades em que vivemos no mundo do trabalho, diante disso três dimensões principais destacam com relação a esse fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural<sup>49</sup>.

Delgado discorre sobre essas três dimensões dizendo:

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador. É a dimensão original da subordinação, aquela que mais imediatamente na História substituiu a anterior servidão na realidade europeia, propagando-se genericamente pelo capitalismo disseminado nas décadas e séculos seguintes.

(...)

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “...as amarras do vínculo empregatício”.(22) Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, esta noção “... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade”.

(...)

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”(25). Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (DELGADO, 2017, p. 327-328)

Nota-se que a compreensão destas três dimensões não só permite adequar o conceito jurídico, pela via interpretativa, como relativizar a utilidade de fórmulas jurídicas restritas aos direitos sociais e fundamentais<sup>50</sup>. Deste modo nota-se que a subordinação existirá porque há um contrato de trabalho,

<sup>49</sup> DELGADO, 2017, p. 327.

<sup>50</sup> DELGADO, 2017, p. 329-330.

em que o empregador vai estabelecer como será o trabalho do empregado no ceio da sua empresa, agindo este não por conta própria, mas de acordo com os parâmetros estabelecidos pelo próprio empregador, fazendo esse o uso do seu poder diretivo de organização.

É importante ressaltar que essa subordinação não é absoluta, pois seus limites são pré-estabelecidos na constituição federal, pelos direitos fundamentais do empregado e demais princípios, na CLT e demais normas, os bons costumes e também pelo contrato de trabalho e normas coletivas.

### **5.1 Poder empregatício**

O poder empregatício, também chamado de poder hierárquico, ou poder de direção do empregado, é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, de ser exercida, tal poder vai de certa forma gerir todo o andamento da empresa.

O poder empregatício tem acento constitucional no princípio fundamental da propriedade privada, todavia esse direito não é absoluto, pois está submetido à sua função social, o que no Direito do Trabalho passa pelo respeito aos direitos sociais e fundamentais da pessoa humana do trabalhador.

Na legislação infraconstitucional, o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, ao definir empregador, diz que ele é quem suporta os riscos econômicos e quem admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços. Vale notar que, ao mesmo tempo, essa mesma Consolidação ao definir empregado, diz que este é a pessoa que presta serviços, dentre outros requisitos, com subordinação e dependência ao empregador.

Nota-se que na atual legislação, tal poder não é demonstrado de forma explícita ou direta, mas sim implicitamente, em dispositivos legais que afirmam sua existência, sendo, deste modo, refletido também no poder de transferência do empregado (art. 469, §§ I e III da CLT), na suspensão disciplinar do empregado (art. 474 da CLT) e a reversão ao cargo anteriormente ocupado por trabalhador que exerce função de confiança (art. 468, parágrafo único, da CLT).

Nesse diapasão, para corroborar com os dizeres acima, o poder empregatício é conceituado por Delgado que preleciona:

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. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, 2017, p. 7490)

O poder empregatício do empregador se subdivide ainda em poder diretivo (também chamado de poder organizacional), poder regulamentar, poder fiscalizatório (também chamado de poder de controle), e por fim o poder disciplinar<sup>51</sup>.

No que tange ao poder diretivo, esse faculta o empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em virtude do contrato de trabalho deve ser exercida<sup>52</sup>. Neste sentido preceitua Delgado:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços. (DELGADO, 2017, p. 751)

No que tange ao poder regulamentar o mesmo doutrinador Delgado dispõe dizendo:

Poder regulamentar seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa. Embora haja importantes vozes doutrinárias que identificam nessa atividade regulamentadora interna uma específica dimensão do poder empregatício (8), prepondera avaliação contrária. (DELGADO, 2017, p. 751)

Ainda sobre o poder regulamentar Delgado faz uma importante observação sobre a sua compreensão jurídica dizendo:

Nessa linha, a compreensão jurídica mais importante a respeito do poder regulamentar empresarial é a de que ele não tem o condão de produzir efetivas normas jurídicas mas, sim, meras cláusulas contratuais (ou, se se preferir, atos jurídicos unilaterais, que aderem ao contrato). Ou seja, os diplomas resultantes do poder regulamentar empresarial (regulamento de empresa, por exemplo) não são compostos por normas jurídicas, mas por simples cláusulas obrigacionais. (DELGADO, 2017, p. 752)

---

<sup>51</sup> DELGADO, 2017, p. 750.

<sup>52</sup> NASCIMENTO, AMAURI MASCARO/NASCIMENTO, SÔNIA MASCARO, 2014, p. 717.

Discorrendo sobre o poder fiscalizatório, esse é o direito que o empregador detém de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados<sup>53</sup>. O doutrinador Sergio Pinto Martins, ainda fala sobre a possibilidade do uso da revista de pertences com respaldo neste poder do empregador e preceitua:

Os empregados poderão ser revistados no final do expediente. A revista do empregado é uma forma de salvaguarda do patrimônio da empresa. Não poderá ser a revista feita de maneira abusiva ou vexatória, ou seja, deverá ser moderada. (MARTINS, 2010, p. 214)

Particularmente essa visão soa um tanto quanto vaga na minha perspectiva, uma vez que não se tem um parâmetro do que é agir moderadamente, deixando desde modo o empregado a mercê do entendimento de moderação do empregador.

Por fim o poder disciplinar é um complemento do poder de direção, o poder que o empregador tem de determinar ordens na empresa, que caso não sejam cumpridas podem gerar penalidades ao empregado, devendo este ater-se ao respeito e disciplina ao seu patrão, devendo as suas ordens serem cumpridas, salvo se ilegais e imorais<sup>54</sup>. Neste sentido discorre o doutrinador Delgado dizendo:

Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais. Embora possa também ser considerado simples dimensão, extensão ou corolário do poder de direção(14), o poder disciplinar tem sido universalmente identificado em seara conceitual própria, em virtude da existência de figuras jurídicas específicas ao exercício desse poder, como, ilustrativamente, as noções de ilícito trabalhista, sanção e procedimento punitivo. (DELGADO, 2017, p. 756)

Embora seja de responsabilidade do empregador a organização e disciplinamento do trabalho, ele deve respeitar preceitos constitucionais e trabalhistas estabelecidos democraticamente para manter a harmonia social em todas as relações, inclusive a trabalhista, não ultrapassando os direitos fundamentais inerentes a todos os seus empregados, em defesa do seu patrimônio.

---

<sup>53</sup> MARTINS, 2010, p. 214.

<sup>54</sup> MARTINS, 2010, p. 216.

### 5.1.1 Limites ao poder empregatício

Quando desdobramos o direito à propriedade, podemos observar que ele está ligado diretamente ao poder empregatício, sendo desta forma um direito fundamental do empregador o seu direito a propriedade, conforme vemos no artigo 5º, XXII, da Constituição Federal, fazendo com que a mesma cumpra a sua função social, prevista no mesmo artigo, inciso XXIII, da Constituição<sup>55</sup>.

Porém vale dizer que o princípio da dignidade da pessoa humana sendo também um direito fundamental matriz de todos os outros é superior ao direito de propriedade do empregador<sup>56</sup>. E neste sentido nos ensina Souza:

O empregado pode, legitimamente, negar-se à obediência de ordens contrárias ao direito, alheias à prestação do serviço, oriundas de pessoas não legitimadas, bem como de exigências de condutas que afrontem os seus direitos de personalidade. Esses direitos são tutelados em todas as suas dimensões: integridade física ( direito à vida, à higidez corpórea), moral (direito à intimidade, à imagem, à honra, à liberdade civil, política) e intelectual (direito de autoria, à liberdade de pensamento). Todos são oponíveis ao empregador. não lhe é permitido atentar contra a dignidade do obreiro. (SOUZA, 2009 *apud* TEIXEIRA, 2013, p. 48)

Desta maneira pode-se observar que o direito à propriedade do empregador somente será resguardado se o mesmo for exercido regularmente, não permitindo desta forma os abusos<sup>57</sup>.

Nota-se que o exercício dos direitos fundamentais de cada lado, poderá gerar vários conflitos, devendo deste modo, ser promovido um juízo de ponderação, observando os princípios modernos da hermenêutica constitucional, tendo a constituição como um sistema integrado, para que desta forma tenha-se uma harmonização dos valores, para que possa haver uma ponderação dos mesmos em face do conflito de interesses, sendo que, é nesse ponto que deve observar a importância do princípio da dignidade da pessoa humana para a solução do conflito<sup>58</sup>. Neste sentido Zanella discorre sobre a importância da dignidade da pessoa humana dizendo:

A dignidade da pessoa humana não é algo que pode ser mensurado em valores, mas é um sentimento, algo que faz com que o indivíduo sinta-se respeitado nas suas opções e na sua condição de pessoa. É algo indefinível em uma única forma, mas manifesta-se em varias

<sup>55</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

<sup>56</sup> SARLET, 2004, p. 33 *apud* SANTOS, 2016, p.19.

<sup>57</sup> SOUZA, 2009 *apud* TEIXEIRA, 2013, p. 51.

<sup>58</sup> TEIXEIRA, 2013, p. 52.

maneiras na vida do indivíduo é pode ser encontrado inserto em diversos preceitos constitucionais, de forma implícita, e, ainda, consta na Constituição Federal, explicitamente como um preceito (norma positivada). (ZANELLA, 2007, p. 41 *apud* TEIXEIRA, 2013, p. 52)

No percorrer da Constituição Federal, temos vários artigos que de forma ampla vai limitar o poder empregatício, quando, por exemplo, proibi condutas que atentam a intimidade do trabalhador, conforme o artigo 5º da Constituição, inciso X, que preceitua o seguinte:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

X - São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL. Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988)

Destarte observa-se através deste artigo que as temidas revistas intimas são expressamente proibidas, sendo as suas penalidades, caso ocorra, estabelecidas pela lei 13.271/2016<sup>59</sup>. Sobre esse tema, é bom observar os artigos 1º e 2º da referida lei que diz:

Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

Art. 2º Pelo não cumprimento do art. 1º, ficam os infratores sujeitos a:  
I - multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher;

II - multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal. (Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016)

Dentre outros vários limites existentes ao poder empregatício, podemos citar a discriminação do empregado por quaisquer razões, sendo esse, um desdobramento do princípio da igualdade, que é um postulado básico da nossa democracia, onde todos merecem as mesmas oportunidades, sendo proibido qualquer tipo de privilégio ou perseguição<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> SANTOS, 2016, p. 23.

<sup>60</sup> CUNHA JÚNIOR, 2011, p. 676 *apud* TEIXEIRA, 2013, p. 56.



O artigo 7º da Constituição Federal, mais precisamente em seus incisos XXX, XXXI e XXXII, vai nos trazer um desdobramento do princípio da igualdade, prevendo que<sup>61</sup>:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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 profissionais respectivos. (BRASIL. Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988)

Por fim vale ressaltar que há vários outros direitos que limitam o poder empregatício, como a inviolabilidade a honra, ou até mesmo em relação a saúde do empregado, porém em todos os casos vemos que o empregador poderá exercer amplamente seu poder empregatício, desde que, não viole os direitos fundamentais do empregado e conseqüentemente a sua dignidade humana.

## 6 REVISTA PESSOAL

A revista pessoal é um instrumento utilizado pelo empregador, tendo como base a argumentação de proteção ao seu patrimônio empresarial, visto que este detém o poder fiscalizatório, que lhe é concedido pela Constituição Federal e pela Consolidação das leis Trabalhistas<sup>62</sup>.

Nota-se que de forma básica, a revista pessoal vai ser utilizada por determinado empregador que dentre a natureza do seu negócio, vislumbre a necessidade de revistar o seu pessoal, para que desta maneira não venha a ocorrer furtos, não impondo assim prejuízos ao seu negócio<sup>63</sup>.

Nesta mesma linha de raciocínio temos o entendimento de Resende que diz:

São exemplos do poder fiscalizatório quaisquer formas de controle do ambiente de trabalho, como revistas pessoais, monitoramento por videocâmeras, monitoramento de email, detector de metais, controle de horário, entre outros. (RESENDE, 2014, p. 420 *apud* SANTOS, 2016, p.24)

---

<sup>61</sup> TEIXEIRA, 2013, p. 57.

<sup>62</sup> BARROS, 2016 *apud* SANTOS, 2016, p. 24.

<sup>63</sup> FILHO, 2017.

Devemos salientar, que quando se fala em revista pessoal, não podemos confundir-la com a revista íntima, visto que ambas são distintas, devendo assim ser observadas como tal. Sendo assim, para um maior esclarecimento a revista íntima é entendida como:

A revista íntima consiste no procedimento que põe à mostra parte do corpo do empregado. É uma vistoria que exige que o obreiro abaixe as calças, desabotoe a camisa ou até mesmo se desnude. Por isso, defende-se que a despeito de a diferença ser sutil, se toda revista íntima fosse pessoal, a Consolidação das Leis do Trabalho não qualificaria a revista que verdadeiramente quis vedar. Disporia simplesmente pela vedação da revista, sem identificá-la. (OLIVEIRA, 2011 *apud* JUNIOR, 2014).

Destarte, ficando esclarecido o conceito da revista íntima, nos interessa agora a definição da revista pessoal, para que possamos entender a distinção de ambos, sendo desta maneira a revista pessoal sendo entendida como:

A revista pessoal, embora distinta da revista íntima em sua essência, é também um procedimento de inspeção no empregado. Embora não haja disposição legal expressa lhe disciplinando, este processo decorre da subordinação jurídica e do poder empregatício, mais especificamente do poder fiscalizatório do empregador. Consiste essa inspeção na vistoria do empregado sem expor diretamente partes do seu corpo, bem como de seus pertences. Logo, a revista que exige que se tire os sapatos, levante as barras das calças, abra casacos, confira bolsas, é hipótese de revista pessoal. (JUNIOR, 2014)

A revista pessoal não é uma simples questão a ser resolvida, visto que, de um lado temos a proteção de um direito do empregador e o seu patrimônio, só que por outro lado vislumbra-se a intimidade do empregador. Sendo assim, a doutrinadora Alice Monteiro de Barros diz que:

A nosso ver, a revista se justifica, não quando traduza um comodismo do empregador para defender o seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer ao interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas; essa fiscalização visa à proteção do patrimônio do empregador e à salvaguarda da segurança das pessoas. (BARROS, 2009, p. 76 *apud* JUNIOR, 2014).

Porém ainda que seja um posicionamento minoritário, há quem diz que a revista pessoal deverá acontecer quando houver um prévio ajuste com a entidade sindical, ou com o próprio empregado, sendo desta forma um dever implícito do empregado por causa da sua subordinação jurídica, devendo ressaltar que, embora esse ajuste não seja um elemento essencial para que

ocorra a revista pessoal, o empregador poderá fazê-lo para que futuramente possa se evitar conflitos<sup>64</sup>

Nota-se que a realização da revista pessoal, é muito mais complexa do que se parece, visto que, se confronta um direito do empregador garantido pela Constituição Federal, e um direito do empregado, sendo esse um garantia constitucional, também atribuída a ele pela constituição, diante desse embate a pergunta que se fica é:

Seria possível o uso da revista pessoal para a proteção do patrimônio empresarial do empregador? A essa questão se proporá, a seguir, buscar a respectiva resposta.

## **6.1 A POSSIBILIDADE DA REVISTA PESSOAL**

O tribunal superior do trabalho, julga de forma muito constante, recursos que tratam das revistas que são consideradas muito abusivas pelos empregados, porém mesmo assim, o TST, opta pelo uso da revista pessoal, como muitos doutrinadores. Observa-se também que no decorrer do trabalho o uso desse poder fiscalizatório por parte do empregador foi lhe concedido pela Constituição Federal, como proteção de seu direito a propriedade.

Vale ressaltar que o artigo 313-A da CLT, que foi inserido no capítulo que dispõe sobre o trabalho das mulheres, permite de forma bem expressa a revista pessoal, ressaltando somente a hipótese da revista íntima<sup>65</sup>.

O uso da revista deve acontecer em caráter geral e ímpessoal, devendo o empregador ter em mente que o uso da revista pessoal deve acontecer quando esse constituir o último recurso para satisfazer o interesse empresarial, não bastando apenas a tutela genérica da propriedade, mas sim a existência de circunstâncias concretas que justifiquem a revista<sup>66</sup>. A vigilância exercida pela empresa em bolsas e sacolas de seus empregados no final do expediente, poderá ser realizada, porém de forma igual e em caráter geral, para que assim

---

<sup>64</sup> OLIVEIRA, 2011 apud JUNIOR, 2014.

<sup>65</sup> BARROS, 2016, p. 389 apud SANTOS, 2016, p. 28.

<sup>66</sup> FILHO, 2017.

não haja discriminação, entendendo também nesse sentido o TST, que em posição majoritária define que a revista sem contato físico é lícita<sup>67</sup>.

Nesse sentido vale trazer o seguinte aresto, citado por Resende:

Danos morais. Revista de pertences. A revista consistente na verificação de pertences dos empregados, efetuada sem contato físico ou revista íntima, por si só, não caracteriza ofensa à honra ou à intimidade da pessoa, capaz de gerar dano moral passível de reparação. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST, 5ª Turma, RR-145100- 12.2012.5.13.0023, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, j. 11.12.2013, DEJT 19.12.2013). (RESENDE, 2014, p. 424 apud SANTOS, 2016, p.28)

O atual posicionamento do TST ainda é citado por Barros:

A Subseção de Dissídios Individuais 1 do TST pacificou o entendimento de que a mera revista individual, 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, portanto, direito a indenizações por dano moral (E-RR-2270010.2013.5.13.0007, rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT 30.04.2015). (BARROS, 2016, p. 392 apud SANTOS, p. 28-29).

Deste modo observa a possibilidade da revista pessoal, não podendo ela de modo algum, ferir direitos à intimidade e privacidade, não ofendendo desta maneira a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido temos o entendimento de Marcelo Bruno Válio que diz:

Aparentemente encontram-se válidas, ainda, as revistas nos empregados e funcionários, do sexo masculino e feminino, desde que haja respeitabilidade, tanto dos princípios constitucionais de personalidade dos empregados de direito à proteção da intimidade e privacidade, quanto do princípio da razoabilidade e do não abuso do direito, caracterizado pelo excesso do poder fiscalizatório. (VÁLIO, ANO, p. 99 *apud* JUNIOR, 2014).

Nesse sentido, também temos alguns julgamentos de recursos de revista onde o TST, não concedeu a indenização por danos morais justamente por reconhecer que a revista pessoal em sacolas e bolsas, sem o contato físico, ocorrendo de forma geral e não impondo ao empregado de forma vexatória, não caracteriza invasão de privacidade ou intimidade da pessoa humana:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA EM OBJETOS PESSOAIS DO EMPREGADO. Esta Corte Superior do Trabalho tem se inclinado no sentido de que a revista em objetos pessoais (sacolas e bolsas) dos empregados da empresa, procedida de forma impessoal, geral, sem contato físico ou exposição de sua intimidade, não submete o trabalhador a situação vexatória ou caracteriza

---

<sup>67</sup> FILHO, 2017.

humilhação. Trata-se, de fato, do exercício do poder diretivo e fiscalizador do empregador, revelando-se lícita a prática desse ato. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 2015, np)

Em alguns casos, nota-se que a visão do relator, é no sentido de que bolsas, sacolas, mochilas e entre outros, constituem uma extensão da intimidade do empregado, entendo assim, que as revistas pessoais é em si abusiva e passiva de reparação civil, porém como o entendimento da corte é em sentido contrário, logo é deferido o recurso de revista, como no caso a seguir:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA EM BOLSAS E PERTENCES PESSOAIS DO EMPREGADO. O entendimento da relatora é no sentido de que, considerando que bolsas, sacolas, mochilas e demais pertences constituem extensão da intimidade do empregado, a revista, em si, é abusiva, pois o expõe, de forma habitual, a uma situação constrangedora, configurando prática passível de reparação civil (arts. 1.º, III, e 5.º, V e X, da Constituição Federal). Entretanto, o entendimento prevalecente nesta Corte é de que a revista de bolsas e demais pertences, se não forem evidenciados outros elementos que demonstrem o procedimento abusivo do empregador, como o contato físico com os empregados ou a adoção de critérios discriminatórios, não constitui ato ilícito do empregador, sendo este o caso dos autos. Precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 2017, np)

Observa que embora o TST tenha reconhecido a possibilidade do uso da revista pessoal como um meio de proteção ao patrimônio do empregador, essa deverá ocorrer dentro de alguns preceitos e especificidades, para que desse modo não se torne abusiva tal prática. Discorrendo sobre isso, temos o doutrinador Delgado que preceitua:

[...] tema ainda bastante controvertido na jurisprudência, as revistas em bolsas e sacolas, por exemplo, atraem debate sobre a incidência (ou não) dos princípios da dignidade da pessoa humana trabalhadora e do respeito à sua privacidade (além do respeito à sua intimidade, em certa medida). Por não serem consideradas revistas íntimas pela maioria da jurisprudência, tem contado com o seu beneplácito interpretativo. Entretanto, há corrente jurisprudencial que condiciona a validade de tais revistas em bolsas e sacolas a certas circunstâncias objetivas, a serem consideradas no caso concreto: efetiva necessidade da revista, segundo o segmento empresarial; inviabilidade de se exercitar o poder fiscalizatório por outros meios menos invasivos. (DELGADO, 2017, p. 731-732)

No decorrer de todo o corpo do trabalho, podemos perceber então que dentro os principais critérios, para que de certa maneira possa ocorrer a revista pessoal estão:, representar circunstâncias concretas para realização da revista pessoal, constituir o último recurso para satisfazer a defesa de seu patrimônio,

ser antecipadamente repassado ao empregado sobre o uso do procedimento da revista pessoal pela empresa, norma coletiva autorizando a revista pessoal, ser de caráter geral e impessoal, e o local que é praticada a revista deve ser o interior da empresa, não podendo de nenhum modo ocorrer a revista fora do ambiente de trabalho e também fora do expediente do empregado, sendo que caso isso venha a ocorrer, ficará caracterizada a invasão a intimidade e privacidade do trabalhador, acarretando assim a indenização por danos morais.

Por ser uma corrente majoritária, muitos doutrinadores, compactuam com essa ideia e estilo de revista pessoal, entendendo que observados os critérios específicos, não haverá a invasão a privacidade, como também é o caso de Amauri Mascaro Nascimento que diz:

A fiscalização inerente ao poder diretivo estende-se não só ao modo como o trabalho é prestado, mas também ao comportamento do trabalhador, tanto assim que é comum a revista dos pertences do empregado quando deixa o estabelecimento. Não prevista em lei, a revista surgiu dos usos e costumes, desde que não abusiva. Será abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despido. (NASCIMENTO, 2011, p. 697 *apud* SANTOS, 2016, p.30)

Destarte, fica clara que a utilização do uso dessa ferramenta pelo empregador, como um meio de fiscalização é permissiva, desde que observados todos os procedimentos, para que não ocorra assim um abuso de poder.

Desse modo, a autorização e o reconhecimento, por parte da jurisprudência do TST, de permitir que o empregador, através de seu poder empregatício possa fazer uso da revista pessoal, somente foi possível mediante a observância dos princípios constitucionais da proporcionalidade, dignidade da pessoa humana e à função sócio ambiental da propriedade.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante uma relação de emprego, vislumbra uma enorme desigualdade entre os sujeitos, pois o empregado é tido como a parte hipossuficiente, fazendo com que o mesmo fique a mercê do empregador, que por ser empreendedor possui vários direitos em relação ao gerenciamento de sua empresa, porém do outro lado, o empregado por ser parte hipossuficiente nessa relação, de certo modo, caso ocorra um conflito entre ele e o empregador futuramente, isso lhe será favorável.

Porém abusos por parte do empregador sempre acontecem, uma vez que estamos em um mundo capitalista, onde o que prevalece sempre é a busca de lucros, que em muitos casos os empresários extrapolam o meio para conseguir tal feito, quando o uso de medidas e técnicas no ambiente laboral faz com que o empregado passe por situações vergonhosas e constrangedoras, que lhe diminui e fere seus princípios básicos, como, por exemplo, a sua privacidade, intimidade e a sua dignidade.

O empregador fazendo uso do art. 5º caput, e o seu inciso XXII, da Constituição Federal, onde preleciona o seu direito de propriedade e o art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas, que lhe atribui o poder empregatício, portanto o poder organizacional de seu estabelecimento, passa então a realizar revista pessoal em seus empregados, com o objetivo de fiscalizar e evitar eventuais furtos e perdas dentro do seu estabelecimento.

De certo modo, o uso de revista pessoal invade o direito a intimidade, que é um dos limitadores do poder empregatício, todavia, a jurisprudência do TST assim como a maioria da doutrina, vem aceitando tal prática, por entender que esse procedimento em sacolas e bolsas sem o contado físico, e incorrendo de forma geral, não expõe o empregado de forma vexatória, não caracteriza invasão de privacidade ou intimidade.

Diante o exposto e do estudo apresentado, faz-se necessário repensar a extensão do direito a intimidade no que tange o uso da revista pessoal, sendo esta, revistas em sacolas, mochilas e bolsas, pois é notório que a mesma é tão invasiva quanto a revista íntima. Desta forma é preciso a adoção de novas técnicas menos constrangedora para que este feito não venha a ocorrer quando o único argumento para a prática de tal ato for apenas a defesa do patrimônio empresarial do empregador.

## REFERENCIAS

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[www.planalto.com.br](http://www.planalto.com.br)>. Acessado em 24 de abril de 2018.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Disponível em: <[www.planalto.com.br](http://www.planalto.com.br)> acessado em 03 de maio. 2018.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do Trabalho**. 3. ed. rev., ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**. *TST - Súmula 212*. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 23 ago. 2007. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=237.3844&seo=1>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: DF: Senado Federal, 1998. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)> acessado em 03 de maio. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev., ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FILHO, Alexandre da Mota e As. **A revista pessoal no ambiente de trabalho**. 2017. Disponível em: <<https://alexandredamota.jusbrasil.com.br/artigos/487526781/a-revista-pessoal-no-ambiente-de-trabalho>>. Acessado em: 29 de maio de 2018.



JUNIOR, Osvaldo Teles Lobo. **A revista pessoal como decorrência do legítimo exercício do poder de fiscalização do empregador.** 2014. Disponível em: ><http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-revista-pessoal-como-decorrencia-do-legitimo-exercicio-do-poder-de-fiscalizacao-do-empregador,48245.html><. Acessado em: 04 de junho de 2018.

KRIEGER, Mauricio Antonacci. **O direito fundamental da liberdade de expressão e pensamento.** 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-direito-fundamental-da-liberdade-de-pensamento-e-de-expressao,42138.html>>. Acessado em: 06 de junho de 2018.

LEMISZ, Ivone Ballão. **O princípio da dignidade da pessoa humana.** 2010. Disponível em: < <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5649/O-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana>>. Acessado em: 26 de junho de 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MOTTA, Artur Francisco Mori Rodrigues. **A dignidade da pessoa humana e sua definição.** 2013. Disponível em: < [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14054](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14054)>. Acessado em: 26 de junho de 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Agnaldo Paz. **A revista pessoal de empregados no ambiente de trabalho.** 2015. 36f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2015. Disponível em: > <http://tcconline.utp.br/media/tcc/2016/02/A-REVISTA-PESSOAL-DE->

EMPREGADOS-NO-AMBIENTE-DE-TRABALHO.pdf<. Acessado em: 04 de junho de 2018.

SANTOS, Leonardo Lisboa. **Revista pessoal em empregados vista na perspectiva Constitucional e trabalhista à luz do direito à intimidade**. Monografia. 2016. 44f. (Bacharelado em Direito) – Faculdades Unificadas, Teófilo Otoni, 2016.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.

SILVA, Roberta Pappen. **Algumas considerações sobre o princípio da proporcionalidade**. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6198/algumas-consideracoes-sobre-o-principio-da-proporcionalidade>>. Acessado em: 05 de julho de 2018.

TEIXEIRA, Maria Cleuza Nunes. **Os limites do poder empregatício no contrato de trabalho**. Monografia. 2013. 72f. (Bacharelada em Direito) – Faculdades Unificadas, Teófilo Otoni, 2013.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR: 1987001120135130023. Relator: Maria Helena Mallmann. DJ: 15/04/2015. 5ª Turma. **JusBrasil**, 2015. Disponível em:<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/184862926/recurso-de-revista-rr-1987001120135130023><. Acesso em: 05 de junho de 2018

TST. RECURSO DE REVISTA: RR: 16391720115190001. Relator: Delaíde Miranda Arantes. DJ: 13/09/2017, 2ª Turma. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/504940791/recurso-de-revista-rr-16391720115190001>. Acesso em: 05 de junho de 2018.

VASCONCELOS, Clever. **A livre manifestação do pensamento e sua responsabilidade**. 2015. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-fev-05/clever-vasconcelos-livre-manifestacao-responsabilidade>> . Acessado em: 06 de junho de 2018