

**REVISTA**  
**TRABALHISTA**  
**Direito e Processo**

  
ANAMATRA



Revista trabalhista : direito e processo. — Ano 1, v. I, n. 1 (jan./mar. 2002 —). —  
Brasília : Anamatra ; Rio de Janeiro ; Forense. v. : 28 cm.

Trimestral.

Descrição baseada em: Ano I, v. I, n. 1 (jan./mar. 2002).

Numeração sequencial reformulada em 2008 para: Ano 7, n. 28, não havendo  
interrupção.

A partir do Ano 7, n. 25 a edição está sob a responsabilidade da LTr Editora e  
Anamatra.

Inclui doutrina, pareceres, jurisprudência, legislação, estudos e comentários.

ISSN 1677-2784

1. Direito do trabalho — Brasil. 2. Jurisprudência trabalhista — Brasil.  
3. Legislação trabalhista — Brasil. I. Associação Nacional dos Magistrados da  
Justiça do Trabalho (Anamatra).

LTr/SP

CDU 34:331 (81) (05)

Proibida a reprodução total ou parcial, bem como a reprodução de apostilas  
a partir desta Revista, de qualquer forma ou por qualquer meio eletrônico ou  
mecânico, inclusive através de processos xerográficos, de fotocópia e de gravação,  
sem permissão expressa do Editor (Lei n. 9.610, de 19.2.1998).

© Todos os direitos reservados

**LTr**

**EDITORA LTDA.**

Rua Jaguaribe, 571 — CEP 01224-001 — Fone (11) 2167-1101  
São Paulo, SP — Brasil — [www.ltr.com.br](http://www.ltr.com.br)

LTr 4578.3

Fevereiro, 2012

ANO 10 • N. 40 • OUTUBRO • NOVEMBRO • DEZEMBRO • 2011 • ISSN 1677-2784

**PRESIDENTE ANAMATRA  
RENATO HENRY SANT'ANNA**

**CONSELHO EDITORIAL ANAMATRA**

**ALEXANDRE TEIXEIRA DE FREITAS BASTOS CUNHA**

Doutor pela Universidad Complutense de Madrid. Desembargador Federal do Trabalho do  
TRT da 1ª Região — RJ. Diretor Geral da Escola da Magistratura do Trabalho da 1ª Região.

**CARLOS ALBERTO PEREIRA DE CASTRO**

Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí. Membro Benemérito do Instituto  
Brasileiro de Direito Previdenciário. Professor de Direito do Trabalho do Curso de Pós-Graduação em  
Direito e Processo do Trabalho da AMATRA 12. Professor honoris causa da Academia Catarinense da  
Advocacia Trabalhista. Professor Convidado-Permanente da Escola Superior de Advocacia da OAB-SC.  
Juiz Titular da 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis — 12ª Região (SC).

**CLEBER LÚCIO DE ALMEIDA**

Graduado pela Faculdade de Direito da UFMG. Mestre em Direito das Relações Sociais — Direito do  
Trabalho pela PUC/SP. Doutor em Direito Processual Civil pela Faculdade de Direito da UFMG.  
Professor universitário. Juiz Titular da 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte — 3ª Região (MG).

**GUILHERME GUIMARÃES FELICIANO**

Livre-Docente e Doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Juiz titular da 1ª Vara  
do Trabalho de Taubaté-SP. Professor Associado do Departamento de Direito do Trabalho e da  
Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

**GUILHERME GUIMARÃES LUDWIG**

Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia-UFBA. Especialista em Economia do  
Trabalho e Sindicalismo pelo CESIT/UNICAMP. Juiz auxiliar da 7ª Vara do Trabalho de Salvador-BA.  
Membro do Conselho da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região.

**JOSÉ APARECIDO DOS SANTOS**

Mestre e Doutorando em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná.  
Juiz titular da 17ª Vara do Trabalho de Curitiba-PR.

**NARBAL ANTÔNIO DE MENDONÇA FILETI**

Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí. Especialista em Teoria e Análise Econômicas e  
em Dogmática Jurídica. Professor do Curso de Graduação em Direito da UNISUL — Universidade do Sul  
de Santa Catarina. Professor em Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu. Professor Convidado-Permanente da  
Escola Superior da Advocacia da OAB/SC. Diretor de Formação e Cultura da ANAMATRA (gestão 2011-2013).  
Membro da Comissão Técnico-Científica da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da  
12ª Região (SC) (2006-2077). Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Tubarão — 12ª Região (SC).

**REGINALDO MELHADO**

Doutor em Direito pela Universidade de Barcelona, com revalidação pela USP (Universidade de São  
Paulo). Juiz titular da 6ª Vara do Trabalho de Londrina, Professor titular da UEL (Universidade  
Estadual de Londrina) e Coordenador da Escola Judicial do TRT do Paraná.

STF - BIBLIOTECA ACERVO



SILVA, Airton Marinho; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. *Negociações sociais para melhoria das condições de trabalho no setor de teleatendimento: o descompasso entre a posição das empresas e a realidade do trabalho*. Interface, Botucatu, v. 9, n. 18, p. 553-570, fev. 2005.

SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de emprego*. São Paulo: LTr, 2004.

VENCO, Selma. *Telemarketing nos bancos: o emprego que desemprega*. 1999. 130 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação,

Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1999.

WOOLFE, Ray. *Counselling psychology in Britain: An idea whose time has come*. *The Psychologist*, London, v. 3, n. 12, p. 531-535, 1990.

ZARIFIAN, Philippe. *Comunicação e subjetividade nas organizações*. Trad. José Roberto Gomes da Silva. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (Orgs.). *Gestão com pessoas e subjetividade*. São Paulo: Atlas, 2006. p. 154.

Agradecimento pelos auxílios recebidos à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES.

## A proteção como valor *prima facie* e a revista pessoal no ambiente de trabalho

Valdete Souto Severo<sup>(\*)</sup>

### Resumo:

► O artigo trata da ponderação de princípios e sua inviabilidade, diante da existência de um valor que se sobrepõe *prima facie*, como é o caso do valor-princípio da proteção, no âmbito das relações de trabalho, quando em cotejo com o poder/dever diretivo do empregador e, portanto, com o direito de propriedade. Abrange, pois, situações relativas à proteção de dados e à intimidade do empregado no ambiente de trabalho, especialmente quando da realização de revista pessoal.

### Palavras-Chave:

► Revista pessoal — Dever de proteção — Ponderação — Valor *prima facie* — Proteção de dados.

### Índice dos Temas:

- 1. Introdução
- 2. Direito à intimidade e privacidade x poder diretivo do empregador
- 3. O poder diretivo do empregador em xeque
  - 3.1. Poder diretivo e direito de propriedade
- 4. O conteúdo do direito à preservação da intimidade e da privacidade na ordem jurídica vigente
- 5. Um valor fundamental preponderante
- 6. Revista pessoal. Exercício de poder diretivo ou abuso de poder? Algumas conclusões
- 7. Referências bibliográficas

(\*) Juíza do trabalho da 4ª Região. Mestre em Direitos Fundamentais pela PUC/RS.

## 1. Introdução

A afirmação de que o Direito do Trabalho é um ramo especial traz consigo a indagação acerca do motivo dessa especialidade. O tema trazido à discussão, por sua vez, está diretamente relacionado a esse elemento fundante. A proteção de dados, em um Estado Democrático de Direito, abrange todos os ramos da ciência jurídica.

No contexto da relação de trabalho, porém, adquire contornos especiais. Nessa relação jurídica, é o ser humano que trabalha quem se entrega como objeto do contrato. Exatamente por isso, o Direito do Trabalho tem como fundamento o princípio/dever da proteção ao trabalho humano. Proteção que visa a permitir o desenvolvimento do sistema capitalista de produção, tensionando-o, de modo a impedir a *coisificação* do homem. E é a partir desse lugar de fala, de quem reconhece no Direito do Trabalho um ramo especial do direito cujo fundamento é a proteção ao trabalho humano, que iremos enfrentar a questão da revista íntima. Uma, dentre tantas questões relacionadas à proteção de dados pessoais no ambiente de trabalho.

## 2. Direito à intimidade e privacidade x poder diretivo do empregador

A proteção de dados pessoais no âmbito da relação de trabalho é tema que versa, invariavelmente, acerca da análise de dois direitos fundamentais que a doutrina identifica e cujo conflito resolve com o uso da ponderação. De um lado, o poder diretivo do empregador, que explicita um direito fundamental de propriedade<sup>(1)</sup>. De outro, o direito à privacidade ou intimidade do empregado<sup>(2)</sup>. Nossa proposta

(1) Alguns autores apontam oposição entre o "princípio da autonomia privada" e a proteção à intimidade, o que, em realidade, não modifica a discussão de fundo. Nesse sentido, por exemplo: MORAES, Renata Nóbrega F. Colisão entre direitos fundamentais nas relações contratuais trabalhistas. Autonomia privada *versus* direito à privacidade e intimidade do trabalhador. *Revista LTr*, São Paulo, ano 73, n. 2, p. 212-217, fev. 2009.

(2) Garantido pelo art. 5º da Constituição Federal, em seus incisos X, XII.

é olhar para esse claro conflito de interesses, a partir de um prisma axiológico, a fim de identificar um valor *prima facie* que prepondera sobre os demais valores em jogo<sup>(3)</sup>, a fim de identificar a *razão de ser* do sistema jurídico e demonstrar a inviabilidade de ponderação, em tal caso.

O pacto social firmado em 1988 expressamente adota valores que pretende norteiem o ordenamento jurídico. A Constituição propõe, já em seu preâmbulo, a construção de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social<sup>(4)</sup>. Quando se refere aos fundamentos da República, inclui dentre eles "a dignidade da pessoa humana" (art. 1º, III) e "os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa" (art. 1º, IV). Estabelece como objetivos do Estado, construir uma sociedade livre, justa e solidária e promover o bem de todos (art. 3º).

A Constituição é o pacto social no qual estabelecemos circunstâncias inaceitáveis, ideais a serem perseguidos e o conjunto de parâmetros que entendemos indispensável para a construção da sociedade que almejamos. Sabemos que toda conduta comporta uma escolha valorativa<sup>(5)</sup>, e não é diferente quando decidimos, *nos decidindo*, acerca da prevalência de um ou de outro direito fundamental, no caso da proteção de dados pessoais no âmbito da

(3) O professor Juarez Freitas refere-se ao princípio da hierarquização axiológica, que determina um olhar do jurista, comprometido com os valores, que por sua vez devem constituir a razão fundante das normas jurídicas (princípios e regras). FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

(4) No preâmbulo da Constituição Federal de 1988, o Brasil proclama-se um Estado Democrático, "destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias".

(5) WARAT, Luiz Alberto. *A ciência jurídica e seus dois maridos*. Santa Cruz do Sul, Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul, 1985.

relação de trabalho. Interpretar a partir do reconhecimento da necessidade de hierarquizar axiologicamente implica a análise *a priori* do fato "revista pessoal", por exemplo, e do valor aí contido. Implica identificar se há um valor *prima facie* na proteção contra a invasão de privacidade ou da intimidade que decorre desse ato do empregador, e que se sobrepõe ao valor "propriedade".

## 3. O poder diretivo do empregador em xeque

A possibilidade de "revistar" o empregado é apontada pela doutrina como expressão do chamado "poder diretivo" do empregador, cuja origem está diretamente relacionada à moderna concepção da relação capital x trabalho<sup>(6)</sup>. Logo após a Revolução Francesa, com a organização de uma verdadeira "sociedade de operários", a relação capital x trabalho não apenas adquiriu o *status* de centro das relações humanas, como também reproduziu, não aleatoriamente, relações sociais significantes, do período histórico imediatamente anterior. Vale dizer, embora não mais organizada como uma sociedade de castas, em que o senhor feudal tinha plena ingerência sobre bens e pessoas, a sociedade não conseguiu se "livrar" da ideia de comandante e comandado, senhor e escravo. A reprodução dos modelos anteriores acabou trazendo para dentro do ambiente revolucionário liberal uma disparidade material significativa, entre empregado e empregador<sup>(7)</sup>.

(6) Sobre o tema do poder nas relações de trabalho: COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999; MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição*. São Paulo: LTr, 2007.

(7) Por isso, vários autores criticam a natureza contratual da relação de emprego, ao argumento de que apenas dissimula o estado de sujeição do trabalhador à empresa, engendrando mera ficção jurídica que escamoteia a relação entre quem detém o poder e quem não tem poder algum. A concepção liberal da relação de trabalho como contrato (contrato-realidade na teoria de Mario de La Cueva) tem, porém, o mérito de impor a reflexão de que "se as obrigações são recíprocas e equivalentes, o conteúdo concreto da obrigação de um não poderia ser determinado pelo outro contratante e menos ainda se explicaria assim a subsistência legitimada de um

Os burgueses, que assumem o "poder social político" propugnando a possibilidade de sucesso individual para todos<sup>(8)</sup>, não descuidam a necessidade de continuar a reproduzir um sistema de classes, no qual não haja dúvida acerca de quem manda e de quem obedece<sup>(9)</sup>. Essa nova relação de poder se instaura justamente quando o trabalho passa a constituir condição de sobrevivência (individual) e de inserção social (meio que permite o "ser-com-os-outros" de que fala Heidegger). E cria um paradoxo. A relação de trabalho deve necessariamente ser vista como contrato (negócio jurídico bilateral), porque estamos em um momento de valorização extrema da vontade individual, mas não consegue superar a ideia de senhor e servo, outorgando um poder manifestamente desigual ao empregador<sup>(10)</sup>.

A fundamentação liberal da relação de poder entre o capitalista e o trabalhador é a de que a direção é tecnicamente necessária e a coerção é imprescindível ao trabalho coletivo. Desse modo, será razoável e justo que o trabalhador assalariado seja obrigado a fabricar o seu próprio salário e, pela mais-valia, produzir também a

sistema de autotutela privada engendrado como poder de reparação e coerção, concentrado unilateralmente nas mãos do empregador, ao menos no sentido de que este mesmo poder de autotutela haveria de ser assegurado também ao outro contratante" (MELHADO, Reginaldo, *Poder e sujeição*. São Paulo: LTr, 2007, p. 31).

(8) Todos, desde que homens e proprietários. E com isso privilegia a noção de contrato: reunião de vontades livres.

(9) Marx descreve a autoridade do patrão sobre os operários como tendo uma natureza de tal forma tirânica e opressiva que, à primeira vista, seria mais propriamente típica de relações sociais pré-capitalistas (MARX, Karl. *Lavoro salariato e capitale*. Roma: Editori Riuniti, 2006).

(10) Em uma crítica a esse modelo, Aldacy Coutinho reflete que "não há igualdade no campo econômico; não há também igualdade no âmbito jurídico. Muito embora seja tutelado pelo direito, que o protege para minimizar as agruras econômicas, o empregado deve juridicamente obediência e fidelidade ao seu empregador, ou seja, está em um estado de submissão da sua vontade à determinação do empregador que detém o poder de dirigi-lo, controlá-lo, fiscalizar sua conduta de vida e, por conseguinte, puni-lo no próprio interesse" (*Op. cit.*, p. 26).

remuneração do seu senhor, pagando a ele o preço pelo benefício de “governar-lhe e fazer-lhe útil para si mesmo e para a sociedade”<sup>(11)</sup>. O capitalista, personificação do capital, dirige ou elege representantes para dirigir a prestação de serviços<sup>(12)</sup>: exerce um poder inato e congênito, cuja fonte se encontra na titularidade dos fatores de produção, do trabalho objetivado e nos atos que permitem sua recriação<sup>(13)</sup>. Em

realidade, porém, esse poder guarda pouca ou nenhuma relação com o fato de que o trabalho também constitui elemento de produção. Diz com a realidade de que a organização social moderna separa o trabalhador dos meios de produção. Por isso, a concepção clássica de subordinação como submissão do trabalhador a ordens, cumprimento de horários ou disciplina estabelecida pelo empregador<sup>(14)</sup>.

isto, a inserção do trabalho humano no rol dos elementos concatenados para uma finalidade empresarial gera a *subordinação objetiva*. Uma subordinação que não é pessoal — porque juridicamente é afeta ao trabalho humano e não às demais condições que identificam aquele ser humano.

- (14) Quando Michel Foucault examina a questão do poder nas relações privadas, alerta para o papel que as disciplinas assumiram nos séculos XVII e XVIII, quando intentávamos a construção de um novo modo de organização social. A disciplina estabelecida no ambiente de trabalho desempenha o papel de fórmula de dominação. Era preciso convencer o servo, “vendendo” a ele a ilusão de plena capacidade de ascensão social por meio do trabalho. Entretanto, era também necessário mantê-lo dominado, submetendo-o a uma disciplina mediante a qual não houvesse dúvida sobre “quem manda e quem obedece”. Não é por motivo diverso, que a disciplina no ambiente de trabalho, decorrência direta do poder exercido pelo capital sobre o trabalho, sempre foi considerada indispensável para que a empresa existisse como tal. Diz o autor que “diferentes da vassalagem que é uma relação de submissão altamente codificada, mas longínqua e que se realiza menos sobre as operações do corpo que sobre os produtos do trabalho e as marcas rituais da obediência (...). Forma-se então uma política das coerções que são um trabalho sobre o corpo, uma manipulação calculada de seus elementos, de seus gestos, de seus comportamentos. O corpo humano entra numa maquinaria de poder que o esquadriña, o desarticula e o recompõe”. E, em seguida, conclui que “a disciplina fabrica assim corpos submissos e exercitados, corpos dóceis. A disciplina aumenta as forças do corpo (em termos econômicos de utilidade) e diminui essas mesmas forças (em termos políticos de obediência) (...). Se a exploração econômica separa a força e o produto do trabalho, digamos que a coerção disciplinar estabelece no corpo o elo coercitivo entre uma aptidão aumentada e uma dominação acentuada” (FOUCAULT, Michel. *Vigiar e punir*. Rio de Janeiro: Vozes, 1997. p. 133-134). O autor observa o que até hoje é facilmente constatável. Nas famílias, nas escolas, nas prisões, nos hospitais, assim como nas fábricas ou lojas, existe um culto à disciplina. As relações privadas são regidas por regras inflexíveis, todas elas destinadas a mostrar que em determinado

O contemporâneo conceito de *subordinação objetiva*<sup>(15)</sup> visa justamente a romper com essa visão de sujeição de um ser humano às ordens e vontades de outro. E o interessante é que assim o fazendo, protege o ser humano contra a *coisificação*, contra a sua transformação em mercadoria, que é uma tendência intrínseca ao modelo econômico adotado<sup>(16)</sup>, e que bem se verifica na forma como até hoje permitimos seja exercido o *poder* no âmbito da relação de emprego<sup>(17)</sup>. Se compreendermos a subordinação como a inserção *do trabalho* (e não do

ambiente existe um dominador e um dominado, identificando com clareza quem detém o poder.

- (15) O Ministro e professor Mauricio Godinho Delgado conceitua a subordinação objetiva como “inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços” (DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, ano 70, n. 06, 2006, p. 667). Do mesmo modo, Ribeiro de Vilhena conclui que o elemento que caracteriza a relação de emprego é “a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho” (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999. p. 478). Esse conceito não modifica o cerne da diferença entre relação de trabalho *subordinado* e relação de trabalho *autônomo*. A subordinação continua sendo o ponto em que essa mesma relação jurídica (estabelecida entre capital e trabalho) se divide em duas espécies diversas.
- (16) Por isso, Ribeiro de Vilhena acentua que “à atividade como objeto de uma relação jurídica, não pode ser assimilado o trabalhador como pessoa. Qualquer aceção em sentido diverso importará em coisificá-lo” (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999. p. 465)
- (17) Rompe, portanto, com a noção de subordinação pessoal, física, técnica ou intelectual, que origina e permite que até hoje convivamos com o poder disciplinar, diretivo ou punitivo do empregador, incompatível com o caráter contratual que se atribui à relação jurídica de trabalho. Aqui, porém, é necessário um exercício de raciocínio especial para perceber a função do caráter *objetivo* da subordinação jurídica que identifica a relação de trabalho subordinado. É objetiva porque o trabalho humano — repita-se — é o objeto dessa relação jurídica. Mas é subordinação exatamente porque esse objeto não se separa do sujeito que o presta. E é justamente porque a atividade como objeto não pode ser confundida com o sujeito, mas — ao mesmo tempo — na relação de emprego — não se separa desse sujeito, que a *subordinação objetiva* torna-se a característica essencial para a identificação da relação de trabalho, e, bem assim, para evitar seja o homem tratado como mercadoria.

trabalhador) nas atividades da empresa, temos condições de perceber que esse elemento justifica a existência mesma do Direito do Trabalho, pautado que é pela proteção ao trabalho humano, impedindo que, ao tratá-lo como objeto, permitamos a *coisificação do homem-que-trabalha*. Percebemos, também, que não há fundamento teórico (mas sim social) a justificar o exercício de um poder diretivo tão amplo quanto aquele aceito pela doutrina e pela jurisprudência majoritárias.

A justificativa para existência desse poder *inato* é flagrantemente sociológica<sup>(18)</sup> e insuficiente para fazer compreender o senso comum teórico que autoriza o empregador a acessar o conteúdo dos *e-mails* de seus empregados, realizar revistas pessoais ou mesmo pesquisar dados diretamente relacionados à intimidade do trabalhador, durante a execução do contrato. A passividade diante de uma relação jurídica que se pretende bilateral e sinalmática, mas que permite uma evidente disparidade entre direitos e deveres de cada um dos contratantes, apenas contribui para o imaginário de que o empregador pode invadir a esfera privada de seus empregados, sem que isso constitua ofensa à privacidade ou à intimidade<sup>(19)</sup>.

(18) Segundo Reginaldo Melhado, o chamado poder de sujeição decorre de fatores internos, como a detenção dos meios de produção, pelo empregador, e externos, como a existência de um excedente de mão de obra ou o fato de que o trabalho constitui meio de subsistência física para quem trabalha. Diz o autor que esse poder deve ser concebido como “fenômeno dinâmico e complexo”, verificado tanto a partir de um *desequilíbrio primário* ou *endógeno*, que caracteriza como “(a) a alienação mercantil da força de trabalho em si mesma considerada, (b) a subsunção material do trabalhador no processo de produção capitalista, (c) a questão do domínio do conhecimento técnico, (d) o sistema de interação implicativa e (e) a discricionariedade sobre certas condições contratuais”, quanto por um *desequilíbrio secundário* ou *heteronômico* desta relação de poder, caracterizado por: “(a) a superpopulação proletária relativa, (b) as variáveis de oportunidade no plano temporal, (c) a intangibilidade do mínimo existencial, e (d) a mobilidade do capital diante da inércia do trabalho” (Op. cit., p. 108).

(19) Vejamos o quanto essa afirmação é verdadeira, na seguinte ementa: “INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS — REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS DOS EMPREGADOS.

O exame do conteúdo desse suposto poder, melhor representado por um dever de bem dirigir o empreendimento<sup>(20)</sup>, demonstra: a) que ele se legitima no senso comum a partir de uma visão pré-moderna de *senhor e escravo*; b) que, a partir de uma concepção contratual da relação de emprego, ele necessariamente se limita à direção das atividades no ambiente de trabalho, ou seja, às medidas necessárias para fazer funcionar a empresa; c) que ele não se confunde nem decorre diretamente do direito de propriedade, senão na medida em que todos os deveres sociais em qualquer modo remetem a essa instituição. Embora pareça claro o limite ao dever de dirigir o empreendimento, que, no âmbito de uma relação contratual, não serve como fundamento jurídico para a realização, especialmente como rotina na empresa, de procedimentos invasivos à esfera íntima dos empregados, continuamos a reproduzir a afirmação de que o empregador está legitimado pelo exercício de um direito fundamental à propriedade<sup>(21)</sup> e é a falsidade dessa afirmação que pretendemos demonstrar.

I – A revista realizada com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador inerente ao seu poder diretivo e de fiscalização. Dessa forma, a revista em bolsas, sacolas ou mochilas dos empregados sorteados para tanto, sem que se proceda à revista íntima e sem contato corporal, mas apenas visual do vistoriador, e em caráter geral relativamente aos empregados de mesmo nível hierárquico, não denuncia excesso do empregador, inabilitando a autora à percepção da indenização por danos morais.” (RR – 2064000-12.2005.5.09.0652, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 24.2.2010, 4ª Turma, Data de Publicação: 5.3.2010.) Não se discute a possibilidade de o empregado revistar gavetas ou pertences do empregador, mesmo que haja — em seu ponto de vista — motivo suficiente para tanto. Reconhece-se, porém, um poder diretivo capaz de justificar a revista em bolsas e pertences, como rotina da empresa, partindo-se de um pressuposto de que é lícito que o empregador desconfie da conduta de seus empregados.

(20) Um dever contaminado pela finalidade social que permeia todo o texto constitucional e condiciona a livre-iniciativa, a empresa e até mesmo a possibilidade de ser proprietário.

(21) E surge logo a dúvida: a propriedade é o patrimônio da empresa ou o próprio empregado? É certo que

### 3.1. Poder diretivo e direito de propriedade

A doutrina e a jurisprudência costumam relacionar o poder diretivo com o direito fundamental à propriedade. A afirmação pode ser questionada, na linha do raciocínio desenvolvido no tópico anterior. O dever-poder de dirigir as atividades da empresa está limitado, como tentamos demonstrar, aos atos necessários para que o empreendimento funcione como tal. Não implica poder de sujeição dos empregados, que não compõem o patrimônio da empresa, nem podem, legitimamente, ser considerados, *a priori*, ameaça a esse patrimônio. O que importa sublinhar aqui, porém, é que mesmo insistindo em relacionar o chamado poder diretivo ao direito fundamental de propriedade, temos de compreender que há uma restrição constitucional a esse direito, submetido que está, explicitamente, ao cumprimento de sua função social<sup>(22)</sup>. Por consequência, também a empresa tem sua livre-iniciativa condicionada à observância de sua função social. Essa condição vem explicitada de modo cristalino no art. 170 da Constituição, quando dispõe que a exploração econômica deve fundar-se “na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa”, tendo por objetivo “assegurar a todos existência digna”, observados os princípios, dentre outros, da “função social da

ninguém defende abertamente sejam, os empregados, parte do patrimônio do empregador. A revista, e bem assim a inserção em outros âmbitos da esfera privada dos empregados, se justifica pela defesa do patrimônio (segredo industrial; computadores; bens passíveis de serem furtados). Isso, entretanto, apenas torna ainda mais clara a inversão de valores com a qual pactuamos diariamente. Para a suposta proteção de mercadorias vendidas em uma grande rede de supermercados, por exemplo, compreendemos viável a submissão dos empregados à inspeção em suas bolsas, armários e sacolas. O patrimônio se sobrepõe ao ser humano, de uma maneira de tal forma evidente, que parece difícil justificar — diante da ordem constitucional vigente — nossa passividade e condescendência para com as revistas pessoais.

(22) Nos termos do art. 5º, incisos XXII e XXIII, da Constituição Federal.

propriedade” (III) e da “busca do pleno emprego” (VIII)<sup>(23)</sup>.

A propriedade, portanto, e bem assim a empresa, só se justifica na nova ordem constitucional, na exata medida em que atenda uma finalidade social, compreendida tanto pelo dever de não exercê-la em prejuízo de outrem, quanto naquele de exercê-la necessariamente *em benefício* da coletividade<sup>(24)</sup>. Nesse sentido, Fábio Konder Comparato assevera que a função social da propriedade “é apresentada como imposição do dever positivo de uma adequada utilização dos bens, em proveito da coletividade”<sup>(25)</sup>, cuja inobservância gera o *dever* de atuação estatal<sup>(26)</sup>. O que se

(23) Fábio Konder Comparato busca na função social da propriedade e da empresa o fundamento para uma responsabilidade ainda maior pelos atos praticados, que extrapolem os limites de um contrato entre privados. Assevera que a função social da propriedade “é apresentada como imposição do dever positivo de uma adequada utilização dos bens, em proveito da coletividade”, cuja inobservância gera o *dever* de atuação estatal. COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social. In: *Revista dos Tribunais*, São Paulo, RT, ano 85, v. 732, p. 38-46, out. 1996.

(24) Eros Grau refere que a noção de função social em realidade significa trazer para o direito privado “algo até então tido por exclusivo do direito público: o condicionamento do poder a uma finalidade” (GRAU, Eros Roberto. *A ordem na Constituição de 1988 (interpretação e crítica)*. 2. ed. São Paulo: RT, 1991. p. 250), salientando que ela atua como “fonte de imposição de comportamentos positivos” ao detentor do poder que deflui da propriedade (*Op. cit.*, p. 250). E acrescenta que a propriedade-função social que interessa à ordem econômica se subordina “aos ditames da justiça social e de transformar esse mesmo exercício em instrumento para a realização do fim de assegurar a todos existência digna” (*Ibidem*, p. 252).

(25) COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social. In: *Revista dos Tribunais*, São Paulo, RT, ano 85, v. 732, p. 38-46, out. 1996.

(26) É por isso, por exemplo, que o § 4º do art. 173 da Constituição Federal refere que “A lei reprimirá o abuso do poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros”, enquanto o art. 187 do Código Civil coíbe condutas que atentem contra o “fim econômico ou social”, a boa-fé e os bons costumes. E é apenas um olhar sistemático para o ordenamento jurídico, a partir dos valores constitucionais, que nos permite ver com clareza a opção vertida no

está dizendo é que existe uma ordem de valores estabelecida no pacto social de 1998, centrada na noção jurídica de dignidade da pessoa humana<sup>(27)</sup>, à qual o sistema econômico e a propriedade se submetem<sup>(28)</sup>. O fim social que se exige da empresa é a preocupação com os efeitos da atividade econômica, na vida das pessoas a ela diretamente vinculadas e da comunidade em que está inserida. A ideia de fim social remete à solidariedade, supedâneo do princípio da proteção que justifica e orienta o Direito do Trabalho, e que foi erigido ao *status* de valor fundamental (“valor social do trabalho”) pela ordem constitucional vigente. É a noção de solidariedade que sustenta, também, a especial proteção que o texto constitucional confere à intimidade e à privacidade.

### 4. O conteúdo do direito à preservação da intimidade e da privacidade na ordem jurídica vigente

A Constituição garante como direito fundamental a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, em seu art. 5º, inciso X<sup>(29)</sup>. A doutrina procura definir esses conceitos que o senso comum

pacto social, de submissão do valor propriedade ao valor dignidade da pessoa humana, em que contido o princípio da valorização social do trabalho.

(27) A opção por uma ordem jurídica pautada em valores sociais dos quais a dignidade da pessoa humana é expressão máxima não é privilégio brasileiro. Também na Itália, o art. 42, parágrafo 2, da Constituição refere que “la proprietà privata è riconosciuta e garantita dalla legge che ne determina i modi di acquisto, di godimento e i limiti, allo scopo di assicurarne la funzione sociale e di renderla accessibile a tutti”. Sobre o texto constitucional, a doutrina italiana assevera sua direta ligação com os limites à iniciativa privada que, inserida em uma ordem social, deve não apenas atender à finalidade social, como também não provocar dano à segurança, à liberdade e à dignidade humana. CARETTI, Paolo. *I diritti fondamentali*. 2. ed. Torino: Giappichelli, 2000. p. 449.

(28) Bem por isso, a dignidade da pessoa humana aparece tanto como fundamento da República (art. 1º, III), quanto como fim da ordem econômica (art. 170).

(29) São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.



certamente não teria dúvida em identificar, em um caso concreto. Quando trata da intimidade, Alice Monteiro de Barros a define, reportando-se a um caso paradigmático do direito americano, como “o direito a ser deixado em paz”, o direito “a não ser conhecido em certos aspectos” pelas demais pessoas, o direito ao segredo<sup>(30)</sup>. José Afonso da Silva diz que “intimidade é a esfera secreta da vida do indivíduo, na qual este tem o poder legal de evitar os demais. Consiste na exclusão do conhecimento de outrem de quanto se refira à sua pessoa mesma”.

A privacidade, por sua vez, caracteriza-se como o “conjunto de informação acerca do indivíduo que ele pode decidir manter sob controle ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde e em que condições, sem a isso poder ser legalmente sujeito”<sup>(31)</sup>.

Os conceitos permitem a indagação acerca da possibilidade de que o empregado mantenha em sua bolsa, em seu armário ou no seu corpo, coisas que não pretende sejam “divididas” com os colegas do ambiente de trabalho. Objetos ou situações que pretende permaneçam em segredo e que necessariamente são “publicizadas” durante a revista pessoal. E, aqui, aos que apressadamente respondem que basta não portar na bolsa tais pertences, objetamos o fato de que é no ambiente de trabalho que passamos a maior parte do nosso tempo acordado. Nossa vida transcorre enquanto trabalhamos. Será razoável exigir da empregada que enfrenta seu ciclo menstrual, que não porte absorvente na bolsa? Será razoável exigir que o empregado que pretende encontrar a namorada ou namorado após o trabalho não traga consigo preservativos? Ou será que esses objetos não compõem a esfera íntima do indivíduo e em

(30) BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997. p. 29. Embora outros autores conceituem de modo diverso, o conteúdo da noção de intimidade já pode ser apreendido nesse exemplo.

(31) SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1999. p. 202-203.

nome da proteção ao patrimônio podem ser “vistos” pelos colegas de trabalho?

Talvez o que falte não seja um conceito preciso (na medida da possibilidade da precisão acerca de direitos da personalidade) de intimidade ou privacidade. Talvez não falte, também, a exata noção do conteúdo do poder diretivo e dos limites ao direito de propriedade. Talvez falte apenas a capacidade de alteridade<sup>(32)</sup>. A capacidade de se colocar no lugar do outro que enfrenta, diariamente, a desconfiança. A capacidade de se colocar no lugar de quem se submete, diariamente, à humilhação da nudez de seus pertences pessoais.

A questão tem tal importância no âmbito de uma sociedade organizada, que não faltam normas internacionais repisando a necessidade de proteção à intimidade e à privacidade. São encontradas na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948<sup>(33)</sup>, no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966<sup>(34)</sup>, e no Pacto de São José da Costa Rica, de 1969<sup>(35)</sup>, apenas para citar os exemplos

(32) De colocar-se no lugar do outro. Nesse sentido: “O individualismo projetou um homem que é incapaz de se reconhecer no outro, por sua incapacidade de reconhecer o outro. Percebe o outro, como uma extensão de si. Que vê o mundo como ele. Não vê, portanto o outro. Vê a si mesmo, projetado no outro, incapacitando-se a reconhecer qualquer alteridade.” (ARONNE, Ricardo. Esboço de ensaio para desconstrução do discurso penal na sociedade do espetáculo ou... Surpreendendo o público em quintais privados. In: *Revista Veritas*, Porto Alegre, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, v. 53, n. 2, 2008, p. 179-192).

(33) Dispõe no art. 12 que: “ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.”

(34) Refere em seu art. 17 que: “1 – Ninguém poderá ser objeto de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais à sua honra e reputação. Toda pessoa terá direito à proteção da lei contra essas ingerências ou ofensas.”

(35) Estabelece no art. 12, alínea 2, que “ninguém pode ser objeto de ingerências arbitrárias ou abusivas em sua vida privada, na sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência nem de ofensas ilegais à sua honra e reputação”.

mais relevantes<sup>(36)</sup>. No Brasil, não é diferente. Além da clareza do texto constitucional, no

(36) A União Europeia editou a Diretiva n. 95/46/CE, de 24 de outubro de 1995, e a Diretiva n. 97/66/CE, de 15 de dezembro de 1997. A partir dessas diretivas, praticamente todos os estados europeus disciplinaram a matéria, inclusive no âmbito das relações de trabalho. O art. 4º do Estatuto dos Trabalhadores Espanhóis estabelece: “Derechos laborales. 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Por sua vez, o art. 4º do Statuto dei Lavoratori Italiani dispõe: “E’ vietato l’uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l’ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l’uso di tali impianti. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l’ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall’entrata in vigore della presente legge, dettando all’occorrenza le prescrizioni per l’adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.” O Statuto dispõe, também, sobre a possibilidade de revista, em seu art. 6, referindo: “Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all’uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l’applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l’ispettorato del lavoro. Contro i provvedimenti dell’ispettorato del

âmbito da legislação ordinária trabalhista, o item 12 da Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>(37)</sup> faz menção expressa à dignidade, à humanidade e à justiça social.

Em outros itens, a Exposição de Motivos faz referência expressa à saúde do trabalhador e ao compromisso em manter íntegro, física e psicologicamente, quem trabalha, como medida de justiça social. Entre as medidas que explicitam esse princípio de proteção à dignidade do *homem-que-trabalha*, está a do art. 373-A, inciso VI, da CLT, inserido pela Lei n. 9.799/99, que veda ao empregador a realização de revistas íntimas nas empregadas<sup>(38)</sup>.

A preocupação com a proteção da intimidade, especialmente no ambiente de trabalho em que reconhecemos a presença de um suposto “poder diretivo” que mais se assemelha a um poder de sujeição, decorre diretamente do caráter fundamental que esse direito adquire enquanto expressão da dignidade da pessoa

lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.” Sobre esse último dispositivo, Edoardo Ghera observa tratar-se de norma que resguarda a tutela da dignidade social e da liberdade do trabalhador, cuja restrição se justifica apenas e no limite da necessidade de salvaguardar o patrimônio e os equipamentos da empresa, não podendo implicar qualquer espécie de constrangimento ou restrição da liberdade individual (GHERA, Edoardo. *Diritto del lavoro*. Bari: Cacucci, 2006. p. 92).

(37) “12. É o diploma do idealismo excepcional do Brasil orientado pela clarividência genial de V. Exa., reajustando o imenso e fundamental processo de sua dinâmica econômica, nas suas relações com o trabalho, aos padrões mais latos de dignidade e de humanidade da justiça social. É incontestavelmente a síntese das instituições políticas estabelecidas por V. Exa. Desde o início de seu governo.”

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

humana<sup>(39)</sup>. E se acentua diante da denominada “sociedade do espetáculo”<sup>(40)</sup>.

Vivemos em um “mundo de aparências” como diz Hannah Arendt<sup>(41)</sup>, em que o espaço privado é de tal modo invadido pelo “público”<sup>(42)</sup>, que as pessoas parecem não perceber as implicações de condutas singelas como aquela de acessar o conteúdo de um *e-mail*, do armário ou da bolsa de um empregado. Os

(39) O Juiz do trabalho Rafael da Silva Marques, em tese de doutorado, ainda no prelo, assevera que “a proteção à dignidade e intimidade do trabalhador faz parte do contrato de emprego. Não pode o empregado, contratado para prestar serviços a uma empresa, se desligar de seus direitos de personalidade ou mesmo dos direitos fundamentais. Sua dignidade sempre deverá ser respeitada por seu empregador de forma absoluta, sem qualquer concessão ou mitigação. Do contrário, além de sanções administrativas, conforme a norma legal, poderá ele ter que indenizar o trabalhador também no aspecto moral”.

(40) Já em 1967, em um livro com o título *A sociedade do espetáculo*, Guy Debord dizia que “enquanto a primeira fase do domínio da economia sobre a vida caracterizava-se pela notória degradação do ser em ter, no espetáculo chegou-se ao reinado soberano do aparecer. As relações entre os homens já não são mediadas apenas pelas coisas, como no fetichismo da mercadoria de que Marx falou, mas diretamente pelas imagens”. E alerta para o fato de que “no espetáculo, a economia, de meio que era, transformou-se em fim, a que os homens submetem-se totalmente, e a alienação social alcançou o seu ápice: o espetáculo é uma verdadeira religião terrena e material, em que o homem se crê governado por algo que, na realidade, ele próprio criou”. E, acrescentaríamos, que admite a intromissão na esfera mais íntima, como lúdica medida de divulgação ou controle de dados, seja em casa, na família ou no ambiente de trabalho. É isso que faz com que nosso imaginário aceite a revista íntima ou o acesso ao e-mail do empregado como expressões de um “poder diretivo” ou de um “direito de propriedade” que transforma o homem em meio para a obtenção de um resultado.

(41) ARENDT, Hannah. *A vida do espírito*. 5. ed. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

(42) Rodrigues Pinto chama a atenção para isso, salientando que a globalização gerou uma sociedade de exposição, em que aceitamos a constante invasão de privacidade, como forma de “inserção social”. PINTO, José Augusto Rodrigues. *A globalização e as relações capital/trabalho*. Disponível em: <[http://www.facs.br/revistajuridica/edicao\\_julho2002/convidados/Jos%20Augusto%20Rodrigues%20Pinto.doc](http://www.facs.br/revistajuridica/edicao_julho2002/convidados/Jos%20Augusto%20Rodrigues%20Pinto.doc)> Acesso em: 15 ago. 2009.

sujeitos, sujeitos a uma relação de trabalho da qual não podem prescindir, aceitam os procedimentos adotados pela empresa, abrindo mão de um importante espaço de sua individualidade, para manter o posto de trabalho. Ora, se o direito à preservação da intimidade significa realmente o direito de não ser incomodado, o direito ao segredo, não há como justificar, sequer pela técnica da ponderação, em um Estado que não cansa de reforçar a importância desse preceito fundamental, a possibilidade de que o empregador se imiscua na particularidade dos pertences ou da correspondência do empregado, para ali exercer seu *mando*.

## 5. Um valor fundamental preponderante

Ao iniciarmos este texto, nos propomos a demonstrar que, a partir de uma interpretação constitucional axiológica, podemos identificar um valor que, por sua especial importância, se sobrepõe aos demais na ordem jurídica brasileira, impedindo a ponderação entre princípios com características e importâncias diversas. O valor da dignidade da pessoa humana, que no âmbito das relações de trabalho é explicitado, no texto constitucional, pela expressão “valores sociais do trabalho”<sup>(43)</sup>, também denominado princípio/dever da proteção, é o valor fundamental que orienta a regra da inviolabilidade da intimidade e da privacidade, no ambiente de trabalho<sup>(44)</sup>.

(43) Apresentado como fundamento da República no artigo primeiro da Constituição Federal.

(44) “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV – os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa.” O “valor social do trabalho” está contido, também, no art. 3º do texto constitucional, quando estabelece como objetivos fundamentais, dentre outros, a busca de uma sociedade livre, justa e *solidária*. Nas palavras do prof. Juarez Freitas, é o art. 3º que nos revela qual o propósito da Constituição Federal, qual a sua missão entre nós. Isso significa que é deste dispositivo que devemos retirar o propósito do texto constitucional e, bem assim, os valores que elegemos como essenciais para

A introdução dos valores como elementos do ordenamento jurídico não constitui novidade. Embora durante um significativo período de tempo, direito tenha significado conjunto de regras jurídicas, que não deveriam ser contaminadas por valores ou ideologias, o certo é que os valores sempre constituíram o fundamento da estrutura jurídica de determinada comunidade, em certo momento histórico<sup>(45)</sup>.

É possível, pois, afirmar que a negação dos valores, separando moral e direito, é ao mesmo tempo a defesa de determinados valores, relacionados à consolidação e à manutenção de um novo modo de organização social, pelo qual as trocas deveriam permitir o acúmulo e a formação de riqueza, independentemente do *status* social do indivíduo. Os valores, portanto, sempre pertenceram ao direito, mesmo quando ele negou sua paternidade.

O que a era contemporânea conseguiu, ou está lutando para conseguir, é que o direito assumia a paternidade dos valores (negada pela era moderna) e em lugar de escondê-los atrás de uma *pseudoneutralidade*, os evidencie, se comprometa abertamente com eles, como fez a Constituição brasileira de 1988, quando estabeleceu como fundamentos da República, já em seu art. 1º, a dignidade humana e o valor social do trabalho e da livre-iniciativa. Com isso, sublinha sua opção política comprometida com valores claros que devem, ou deveriam,

a nossa sociedade, nesse momento histórico (FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004).

(45) É a noção de que “toda conduta confronta-se com uma escolha, e qualquer escolha, direta ou indiretamente, com uma hierarquização axiológica”, ou seja, decidir implica sempre a eleição de valores considerados indispensáveis à pacificação dos conflitos sociais. Nesse sentido: FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 136. Portanto, interpretar a partir do reconhecimento da necessidade de considerar os valores eleitos implica, por exemplo, a análise *a priori* do fato “despedida imotivada” e do valor aí contido. Implica identificar se há um valor *prima facie* na proteção contra a dispensa, seja ela individual ou coletiva, que se sobrepõe ao valor “liberdade de despedir”.

servir de base axiológica para toda a e qualquer interpretação ou aplicação de norma jurídica.

Esse “valor fundante”, presente em todos os incisos do art. 1º da nossa Constituição, remete à ideia de *pluralidade*, de solidariedade, de consciência de que o homem não vive isoladamente. Por isso, apenas respeitando a dignidade de todos, garantindo a democracia e a cidadania e valorizando o trabalho em seu espectro social, poderemos alcançar uma realidade menos excludente. O paradigma da solidariedade determina um olhar para os atos que decorrem das relações privadas, a partir da necessidade de busca de uma sociedade livre, justa e *solidária*<sup>(46)</sup>. Novamente, a dignidade humana, não apenas em seu conteúdo de garantia da existência humana, mas de uma existência *com dignidade social*. Por isso, a especial relevância aos “ditames da justiça social” no pacto instituído em 1988.

A valorização do espectro social do trabalho humano, porque decorrência lógica da noção jurídica de dignidade da pessoa humana, tem prevalência *prima facie* sobre a proteção, necessária, elogiável e indispensável, à propriedade do empreendedor, expressando-se, pois, em um princípio que, por sua importância, não pode ser afastado no caso concreto, nem se sujeita à ponderação. Na medida em que admitimos o acesso a dados pessoais do empregado, estamos, em realidade, negando esse valor *a priori*, contido na ordem constitucional vigente<sup>(47)</sup> e explicitado no princípio da proteção.

(46) Aqui está o cerne da nova ordem constitucional: liberdade substancial, assim compreendida como possibilidade igual de acesso a todos os bens indispensáveis para uma vida digna; justiça como função do direito e solidariedade como preocupação, nos atos individuais, com seus efeitos sociais, com a inclusão, com a não afetação da capacidade de subsistência de indivíduos para os quais essa sociedade também foi pensada (ou deveria ter sido).

(47) O trabalho não é uma mercadoria. Com essa afirmação, o Tratado de Versalhes introduz no mundo do trabalho a ideia de que argumento algum, de ordem meramente econômica, poderá suplantar a consciência jurídica de que o homem, aquele para quem as normas jurídicas são criadas, está no centro dos interesses



E as regras jurídicas têm compromisso com a efetivação desse valor prioritário na ordem constitucional. Fazer jurisdição constitucional implica promover a “vivificação da Constituição na sua materialidade, a partir do novo paradigma instituído pelo Estado Democrático de Direito”<sup>(48)</sup>.

Note-se que a defesa intransigente da intimidade do empregado poderia ser feita a partir de um lugar de fala que sequer se preocupasse em identificar o princípio norteador da relação de trabalho. A intimidade é de ser preservada em toda e qualquer situação. O fato de a agressão à esfera íntima ocorrer no ambiente de trabalho é, porém, significativo.

A relação de trabalho, por suas características peculiares, retira do trabalhador, especialmente em um país com milhões de desempregados, como é o caso do Brasil, a possibilidade de reagir individualmente ao abuso de direito. A revista, o acesso ao *e-mail* (particular ou corporativo), a divulgação ou utilização de dados pessoais, são tolerados pela doutrina e pela jurisprudência e amplamente utilizados pelas empresas, justamente em face do senso comum de que falávamos anteriormente, segundo o qual o homem é sujeito e objeto dessa espécie de contrato. E, como tal, deve sujeitar-se às ordens e ingerências do seu empregador.

Ocorre perceber, porém, que ao permitir a invasão da privacidade em nome de uma suposta necessidade de proteção do patrimônio, invertemos a ordem de valores estabelecida em nossa Constituição. Eis porque discordamos da afirmação de que a questão relativa ao direito à privacidade ou à intimidade se resolve a partir da ponderação com o direito de propriedade ou diretivo, do empregador. A ponderação, por si só, em hipóteses nas quais identificamos um

sociais. E é esse o homem que trabalha. E esse homem deve ser respeitado. Está na base da ideia de respeito ao ser humano, a premissa consagrada na Convenção n. 158 da OIT e na Constituição Federal brasileira, de que os atos de denúncia do contrato de trabalho devam ser motivados.

(48) *Idem*.

valor *a priori*, implica subversão dessa ordem reconhecida<sup>(49)</sup>. Implica, portanto, a negação do valor preponderante, quebrando a própria ideia de hermenêutica constitucional. Vale dizer, é possível ponderar princípios, desde que não percamos de vista esse valor *prima facie* e, especialmente, as diferenças que os identificam, reconhecendo que alguns deles não servem a essa técnica de aplicação ao caso concreto. Estamos, pois, afirmando que a técnica de ponderação serve para princípios de mesma hierarquia ou função, e desde que não resulte seu esvaziamento.

## 6. Revista pessoal. Exercício de poder diretivo ou abuso de poder? Algumas conclusões

O que foi dito até aqui faz concluir com certa tranquilidade que a possibilidade de revista dos empregados é vedada pelo art. 5º da Constituição, bem como pela regra do art. 373-A da CLT, cuja extensão aos homens trabalhadores parece imperiosa<sup>(50)</sup>. Ainda assim,

(49) Quando aborda a questão, Ricardo Tenório Cavalcante refere que a existência de um valor *prima facie* não afasta, por si só, a possibilidade de ponderação entre dois princípios (CAVALCANTE, Ricardo Tenório. *Jurisdição, direitos sociais e proteção do trabalhador*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 153), afirmação com a qual concordamos, desde que essa ponderação não implique, no caso concreto, a ruptura com o valor preponderante. Vale dizer, é possível a ponderação entre dois princípios que derivam de valores constitucionais diversos, mas sendo um deles preponderante, essa ponderação terá necessariamente de preservá-lo, sob pena de subversão (e quebra) da ordem axiológica constitucional vigente. E essa parece ser também a conclusão do autor, quando afirma que “os direitos sociais devem prevalecer sempre *prima facie* sobre os direitos econômicos” (*Ibidem*, p. 157).

(50) Nesse sentido, existe Enunciado aprovado na Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que será reproduzido no corpo do texto. Há decisão do TST estendendo aos homens a proteção contida nesse dispositivo: “RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. EMPRESA DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS DE VENDA CONTROLADA. SUBSTÂNCIAS PSICOTRÓPICAS. O exercício regular do poder de fiscalização, com a finalidade de cumprir a legislação infraconstitucional que impõe a responsabilidade

a jurisprudência e a doutrina revelam-se condescendentes com práticas de revista de empregados, considerando abusiva apenas aquela que implique exposição ou contato direto com o corpo<sup>(51)</sup>. São comuns, inclusive, decisões reconhecendo a preponderância do “poder diretivo” sobre a intimidade, nessas hipóteses<sup>(52)</sup>.

da empresa pela guarda de produtos de venda controlada, não autoriza o descumprimento das normas constitucionais que tratam da dignidade da pessoa humana, ante o princípio da supremacia da Carta Magna. No caso concreto, o reclamante era submetido a revista íntima diária em ambiente coletivo, o que não se admite. No art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho está disposto que é vedado proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas de empregadas ou funcionárias, o que, ante o princípio da igualdade (art. 5º, caput, I, da CF/88), aplica-se aos trabalhadores do sexo masculino, pois a dignidade é própria do ser humano, não de gênero específico. Recurso de revista a que se nega provimento.” (PROC: RR - 631/2005-058-15-00, PUBLICAÇÃO: DJ 4.4.2008, 5ª Turma, Relª Kátia Magalhães Arruda.)

(51) Nesse sentido: “RECURSO DE REVISTA — DANO MORAL — REVISTA VISUAL DE BOLSAS E SACOLAS. A inspeção visual de bolsas, pastas e sacolas dos empregados, sem contato corporal ou necessidade de despimento, e ausente qualquer evidência de que o ato possua natureza discriminatória, não é suficiente para, por si só, ensejar reparação por dano moral. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido.” (RR - 1587500-13.2006.5.09.0012, Relª Minª Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 17.3.2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 19.3.2010.)

(52) “DANO MORAL GENÉRICO. REVISTA MERAMENTE VISUAL EM BOLSAS E SACOLAS DE TODOS OS EMPREGADOS. PROPRIEDADE VERSUS INTIMIDADE. Há evidente colisão de direitos fundamentais relativos à propriedade e à intimidade na hipótese de revista realizada pelo empregador, em objetos pessoais dos empregados, para preservar o seu patrimônio. Tal procedimento é feito pela necessidade de preservação do empreendimento, no qual há interesse tanto para o empresário quanto para os trabalhadores. Daí, a questão se resolve pela ponderação de interesses entre os princípios constitucionais relativos ao direito de propriedade e à intimidade. Assim, por não se revestirem de caráter absoluto, entende-se pela coexistência de ambos, com a prevalência daquele que se reputa melhor a preservar ambos os interesses em conflito, embora com possibilidade de mitigação de um ou ambos. Daí, plenamente justificável como manifestação do poder diretivo empresarial a mitigação à intimidade dos empregados em grau suficiente a justificar a preservação do empreendimento, o que melhor atende à aos interesses sociais

Mesmo autores comprometidos com o princípio da proteção que rege o Direito do Trabalho, concedem ao “poder diretivo” a prerrogativa de revistar o empregado, como medida de proteção do patrimônio<sup>(53)</sup>.

Essa compreensão parece olvidar o fato de que trabalho e empresa são realidades que dependem uma da outra. É na empresa que o trabalho se realiza. É no ambiente de trabalho que o homem trabalhador passa a maior parte do tempo, é onde ele vive, interage, se relaciona e modifica o mundo ao seu redor. É pelo trabalho que ele “se mostra” e “forja” sua consciência de si mesmo e dos outros. Por isso, na relação de trabalho, mais do que em qualquer outra, os deveres relacionados à boa-fé objetiva (transparência, confiança e lealdade) são tão importantes. E tais deveres decorrem diretamente da noção de solidariedade de que tratávamos no tópico precedente. Decorrem diretamente da noção de necessidade de proteção e respeito à dignidade humana<sup>(54)</sup>.

envolvidos. Nessa senda, esta Corte tem reiteradamente entendido que a mera inspeção visual de bolsas, pastas e sacolas dos empregados, sem contato corporal e ausente qualquer evidência de que o ato possua natureza discriminatória, não é suficiente para, por si só, ensejar reparação por dano moral. Precedentes. Conhecido e provido.” (RR - 144100-26.2004.5.02.0067, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 10.3.2010, 5ª Turma, Data de Publicação: 19.3.2010.)

(53) Nesse sentido, embora ponderando entendimentos contrários e referindo a necessidade de exame caso a caso, se posiciona Alice Monteiro de Barros. BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

(54) Nesse sentido: ZERGA, Luz Pacheco. *La dignidad humana en el derecho del trabajo*. Navarra: Thompson Civitas, 2007. p. 36-37. O autor refere que: “La obligación de ejecutar el contrato conforme a los compromisos adquiridos, tiene su fundamento último en el respeto debido a la dignidad humana, porque tanto el empresario como el trabajador, mediante la celebración y ejecución del contrato de trabajo están dando cauce a sus fines, intereses y aspiraciones, que derivan de su naturaleza racional. En consecuencia, cada parte del contrato está obligada a cumplir con los compromisos adquiridos porque debe reconocer la igual autodeterminación de la otra, con todo el contenido ético, jurídico y social que comporta este acto” (*Op. cit.*, p. 52).

O interesse social sempre foi o mote da Justiça do Trabalho, que atualmente busca resgatar sua característica de Justiça Social. A finalidade social é de tal modo ínsita à relação de trabalho, que a CLT determina a nulidade “de pleno direito” da cláusula que restrinja ou fragilize direitos garantidos em lei<sup>(55)</sup>. Do mesmo modo, a boa-fé objetiva<sup>(56)</sup> traduz-se como regra de conduta desde sempre presente nas relações de trabalho<sup>(57)</sup>. A vontade cede lugar, quando se cogita de relação de trabalho, para a finalidade social. E o procedimento de submeter empregados à revista é exatamente isso: quebra do princípio da boa-fé objetiva, é a pressuposição de um agir ilícito, por parte do empregado. Portanto, não há critério de ponderação que resista a uma prática que nega o valor fundamental da proteção ao trabalho humano e, por consequência, à integridade física e moral, à intimidade, de quem trabalha.

Nesse sentido, é importante divulgar a existência do Enunciado n. 15, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, organizada pela ANAMATRA e pelo TST, em 23.11.2007, segundo o qual:

“REVISTA DE EMPREGADO. I – REVISTA – ILICITUDE. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou

(55) Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

(56) A boa-fé objetiva se consubstancia, de acordo com Américo Plá Rodriguez, por um atuar lícito, respeitando o direito e o interesse alheio. Refere-se a boa-fé um princípio a inspirar as relações jurídicas, de sorte a que sejam cumpridas de modo honesto e escrupuloso, definindo-a como “um ingrediente de ordem moral indispensável para o adequado cumprimento do direito”, sem o qual a maioria das normas jurídicas perde seu significado (CORDEIRO, Antônio Manoel da Rocha e Menezes. *Da boa-fé no Direito Civil*. Coimbra: Almedina, 1997. p. 423).

(57) O caráter normativo do princípio da boa-fé tem como efeito o “nascimento de deveres verdadeiramente obrigacionais que não possuem suas fontes na vontade”. Desse modo, “os deveres decorrentes da boa-fé podem, assim, não ser declarados pelas partes, não ser por elas queridos ou ser por elas totalmente desprezados. Não obstante, participação do conteúdo jurídico da relação” (*ibidem*).

seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador. II – REVISTA ÍNTIMA – VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República.”

A finalidade social justifica devam as relações jurídicas ser contaminadas pela boa-fé objetiva. Justifica, ainda, que os institutos jurídicos tenham necessário comprometimento com a melhoria da vida do homem na Terra<sup>(58)</sup>. E impõe uma conduta, por parte dos contratantes, baseada na confiança e na transparência. É essa base que afetamos, quando permitimos a revista. Não há razão lógica para defendermos que a revista constitui proteção ao patrimônio do empregador, senão a premissa de que o empregado é potencialmente um “ladrão”<sup>(59)</sup>.

A ampla discussão acerca da possibilidade de ponderação de bens de importância absolutamente distinta, como são a propriedade e a intimidade, evidenciada na existência de legislações, em outros países, autorizando a revista nos empregados e de uma jurisprudência brasileira extremamente permissiva, esconde a realidade de que ainda vemos o *homem-que-trabalha* como um ser inferior ao *homem-que-emprega*. Ninguém discute a possibilidade, diante da paridade ínsita a uma relação contratual, de o empregado ter acesso à contabilidade da empresa ou às gavetas da “sala do chefe”. Ninguém admite a desconfiança prévia acerca da conduta do empregador.

(58) Américo Plá Rodriguez cita Paulo Durand, quando menciona que “as relações de trabalho não consistem em um simples intercâmbio de prestações de ordem patrimonial. Elas fazem o trabalhador entrar em uma comunidade de trabalho e obrigam o empregador a testemunhar-lhe uma confiança necessária”. *Apud* PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios do Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 429.

(59) A expressão popular é utilizada propositalmente, para explicitar o que o direito teima em não ver.

Já é hora, então, de assumirmos os valores consolidados no texto constitucional, como nortes orientadores para a interpretação e aplicação das regras jurídicas, reconhecendo a inconstitucionalidade da prática de realização de quaisquer revistas pessoais, de visualização do conteúdo do e-mail do empregado, seja ele privativo ou corporativo, ou de utilização de dados pessoais do empregado, pelo empregador.

## 7. Referências bibliográficas

ARENDRT, Hannah. *A vida do espírito*. 5. ed. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2002.

ARONNE, Ricardo. Esboço de ensaio para desconstrução do discurso penal na sociedade do espetáculo ou... Surpreendendo o público em quintais privados. In: *Revista Veritas*, Porto Alegre, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, v. 53, n. 2, p. 179-192, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

BELTRÃO, Sílvio Romero. *Direitos da personalidade*. São Paulo: Atlas, 2005.

CACHAPUZ, Maria Cláudia. Intimidade e vida privada no novo Código Civil brasileiro. Porto Alegre: Antonio Sérgio Fabris, 2006.

CARETTI, Paolo. *I diritti fondamentali*. 2. ed. Torino: Giappichelli, 2000.

CAVALCANTE, Ricardo Tenório. *Jurisdição, direitos sociais e proteção do trabalhador*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

COMPARATO, Fábio Konder. Estado, empresa e função social. In: *Revista dos Tribunais*, São Paulo, RT, ano 85, v. 732, out. 1996.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999.

DEBORD, Guy. *A sociedade do espetáculo*. São Paulo: Contraponto, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: *Revista Legislação do Trabalho*, São Paulo, LTr, ano 70, n. 06, 2006.

DUARTE, Juliana Bracks; TUPINAMBÁ, Carolina. Direito à intimidade do empregado x direito de propriedade e poder diretivo do empregador. *RDT*, São Paulo, Revista dos Tribunais, jan./mar. 2002.

FREITAS, Juarez. *A interpretação sistemática do direito*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

GHERRA, Edoardo. *Diritto del lavoro*. Bari: Cacucci, 2006.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem na Constituição de 1988 (interpretação e crítica)*. 2. ed. São Paulo: RT, 1991.

MARX, Karl. *Lavoro salariato e capitale*. Roma: Editori Riuniti, 2006.

MELHADO, Reginaldo. *Poder e sujeição*. São Paulo: LTr, 2007.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MORAES, Renata Nóbrega F. Colisão entre direitos fundamentais nas relações contratuais trabalhistas. Autonomia privada versus direito à privacidade e intimidade do trabalhador. *Revista LTr*, São Paulo, ano 73, n. 2, p. 212-217, fev. 2009.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Direito à intimidade e à privacidade — e-mail do empregado. *Revista Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, ano 20, n. 233, p. 39-49, maio 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *A globalização e as relações capital/trabalho*. Disponível em: <[http://www.facs.br/revistajuridica/edicao\\_julho2002/convidados/Jos%E9%20Augusto%20Rodrigues%20Pinto.doc](http://www.facs.br/revistajuridica/edicao_julho2002/convidados/Jos%E9%20Augusto%20Rodrigues%20Pinto.doc)>. Acesso em: 15 ago. 2009.

RAMOS FILHO, Wilson. NEGRISOLI, Fabiano. Monitoramento e rastreamento do e-mail do empregado pelo empregador: precarização judicial aos direitos fundamentais de privacidade e de sigilo de correspondência. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; FAVA, Marcos Neves (Orgs.). *O mundo do trabalho*. v. I. São Paulo: LTr, p. 471-492.

RIBEIRO, Lélia Guimarães Carvalho. *A monitoração audiovisual e eletrônica no ambiente de trabalho e seu valor probante*. São Paulo: LTr, 2008.

RUARO, Regina Linden. O conteúdo essencial dos direitos fundamentais à intimidade e à vida privada na relação de emprego: o monitoramento do correio eletrônico pelo empregador. In: SARLET, Ingo W. (Org.). *Direitos fundamentais, informática e comunicação, algumas aproximações*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1999.

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

VARGAS, Luiz Alberto de. Direito de privacidade do correio eletrônico no local de trabalho: o debate nos Estados Unidos. *Revista Trabalhista Direito e Processo*, Rio de Janeiro, ano I, v. 1, p. 59-76, jan./mar. 2002.

VIANA, Márcio Tulio. *Os direitos de personalidade nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999.

WARAT, Luiz Alberto. *A ciência jurídica e seus dois maridos*. Santa Cruz do Sul: Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul, 1985.

ZERGA, Luz Pacheco. *La dignidad humana en el derecho del trabajo*. Navarra: Thompson Civitas, 2007.

## O processo no Estado constitucional

Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior<sup>(\*)</sup>

### Resumo:

▶ Neste modelo de Estado Constitucional, a Constituição Federal passa a ser reconhecida como o centro axiológico do nosso sistema jurídico, cabendo, por consequência, a concretização dos valores, princípios e fundamentos traçados no texto constitucional. Com o reconhecimento desta nova fase, pós-positivista, resta superada a fase da interpretação exclusivamente com base nas regras jurídicas, sendo necessária a reaproximação do direito e da ética. Os princípios de justiça passam a ser os critérios balizadores para a solução dos casos concretos, observando-se, é claro, a ordem jurídica posta neste Estado Constitucional.

O direito processual necessariamente também tem que trabalhar com estas premissas, em permanente aproximação com o direito material, para não se tornar abstrato e distante dos seus objetivos, com intuito de propiciar a efetividade na prestação jurisdicional. Nesse sentido, trabalha-se com a busca de um processo justo, sendo o direito de ação reconhecido como um dos mais importantes direitos fundamentais, que tem como intuito justamente proteger e efetivar os demais direitos, fundamentais ou não, assumindo assim típica natureza prestacional. Com isso, se almeja um resultado útil com o processo, a fim de que sejam concretizados dois pilares do direito processual: uma prestação jurisdicional efetiva e a razoável duração do processo.

### Palavras-Chave:

▶ Processo do trabalho — Efetividade — Celeridade.

### Índice dos Temas:

- ▶ 1. Introdução
- ▶ 2. O processo no Estado constitucional
  - ▶ 2.1. O direito ao processo justo
  - ▶ 2.2. A tutela jurisdicional
  - ▶ 2.3. O direito fundamental à tutela jurisdicional adequada
- ▶ 3. O direito de ação sob o prisma dos direitos fundamentais
- ▶ 4. Conclusão
- ▶ 5. Referências bibliográficas

(\*) Juiz do Trabalho do TRT da 4ª Região. Titular da Vara de Santana do Livramento. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Mestre em Direitos Fundamentais pela PUC-RS. Professor de Direito do Trabalho e de

Processo do Trabalho. É autor do livro *A eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores*, publicado pela LTr Editora em junho de 2010.