

RECEBIDO EM: 17/11/2019

APROVADO EM: 26/12/2019

PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DO EMPREGADO FRENTE ÀS VIOLAÇÕES RESULTANTES DA RECORRENTE PRÁTICA DE REVISTA PESSOAL E ÍNTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO

*CONSTITUTIONAL PROTECTION OF THE EMPLOYEE
AGAINST VIOLATIONS RESULTING FROM THE
RECURRENT PRACTICE OF PERSONAL AND INTIMATE
SEARCHES IN THE WORK ENVIRONMENT*

Edson Vieira da Silva Filho

*Pós Doutor pela UNISINOS. Doutor em Direito pela UNESA. Mestre pela
Universidade Federal do Paraná. Mestre pela Universidade São Francisco. Professor
Adjunto da Faculdade de Direito do Sul de Minas.*

Marina Helena Vieira da Silva

*Mestranda em Direito, pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Pós
Graduada pela Escola Paulista de Direito (EPD) em Direito Civil e Processual Civil.
Advogada .*

SUMÁRIO: Introdução; 1. Legislação trabalhista acerca da prática de revista no ambiente de trabalho; 2. Constitucionalização do direito do trabalho e impactos na solução de casos de revista no empregador; 3. Princípios garantidores dos direitos do empregado frente à prática de revista

pelo empregador; 4. Posicionamentos do poder judiciário identificados frente aos casos de revista do empregado; 5. Considerações finais; Referências.

RESUMO: A realização de revista, tanto pessoal quanto íntima, em funcionários, no ambiente laboral, é prática recorrente adotada pelos empregadores, levando, em uma perspectiva garantista e a partir da ótica da proteção de Direitos Fundamentais, à necessidade de análise dos princípios constitucionais aplicáveis nas referidas situações, uma vez que tais práticas violam os direitos dos empregados em não serem submetidos a tais constrangimentos. A partir de uma metodologia de revisão bibliográfica e de estudo de casos, o presente trabalho possui como objetivo central a realização, de acordo com a legislação vigente, e com os princípios constitucionais aplicáveis aos casos que tratam da matéria, segundo as perspectivas de Souto Maior, uma análise crítica acerca da impossibilidade de o empregador proceder a revista íntima e pessoal no empregado. Será analisada, primeiramente, a construção da legislação trabalhista existente acerca do tema, para que, posteriormente, sejam analisados os impactos gerados pela constitucionalização do direito trabalhista, com o advento do constitucionalismo contemporâneo e do seu núcleo duro de Direitos Fundamentais, especificamente na prática da revista, bem como nos efeitos dos princípios garantidores dos direitos dos empregados frente ao empregador, para que, por fim, possa se atingir o objetivo da pesquisa, ou seja, através de uma análise principiológica e jurisprudencial, com base em julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho dos Estados de Minas Gerais e São Paulo em acórdãos dos últimos 10 anos, questionar e analisar a fundamentação para alguns dos posicionamentos distintos que são adotados acerca do mesmo tema buscando apontar o caminho decisório constitucionalmente adequado.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Revista Pessoal. Revista Íntima. Princípios Constitucionais. Meio ambiente do Trabalho.

ABSTRACT: The realization of personal and intimate searches of employees in the work environment is a recurring practice adopted by employers, leading, from a guaranteed perspective and from the perspective of the protection of fundamental rights, to the need to analyze the constitutional principles applicable in such situations, since such practices violate the rights of employees not to be subjected to such constraints. Based on a methodology of literature review and case studies, the central objective of this article is to carry out, in accordance with current legislation and the constitutional principles applicable to cases that deal with the subject, according to the perspectives of Souto

Maior, a critical analysis of the impossibility of the employer to carry out an intimate and personal search on the employee. First, the construction of the existing labor legislation will be analyzed, so that, later, the impacts generated by the constitutionalisation of labor law will be analyzed, with the advent of contemporary constitutionalism and its hard core of Fundamental Rights, specifically in the practice of the search, as well as the effects of the principles that guarantee the rights of employees before the employer, so that, finally, the objective of the study can be achieved, that is, through a principled and jurisprudential analysis, based on judgments of the Regional Labor Courts of the States of Minas Gerais and São Paulo in judgments of the last 10 years, to question and analyze the grounds for some of the different positions that are adopted on the same subject seeking to point the way to constitutionally appropriate decision-making.

KEYWORDS: Labor Law. Personal Search. Intimate Search. Constitutional Principles. Work Environment.

INTRODUÇÃO

Objetivo central do presente trabalho é realizar uma análise acerca da tensão existente entre os direitos do empregador e do empregado quando utilizados como fundamento nas decisões judiciais proferidas em casos que tratam da possibilidade ou não da realização de revista pessoal ou íntima no ambiente de trabalho (em face do empregador).

Primeiramente, serão analisadas as normas elaboradas e vigentes sobre o tema, com o objetivo de demonstrar a incidência reiterada dos atos ilimitados de revista no empregado, levando à regulação sobre a prática, que acaba por ser adotada em decorrência do poder diretivo do empregador, inclusive com divergência jurisprudencial no que diz respeito à sua permissibilidade ou não e à preponderância sobre os interesses individuais dos empregados.

A recorrente prática da revista por empregadores, leva ao aumento de demandas frente ao Poder Judiciário e, como veremos, grande parte das decisões demonstram a utilização de princípios constitucionais para a fundamentação das decisões proferidas que, em grande parte das vezes, acabam por considerar admissível a revista em funcionários.

O empregado é parte vulnerável na relação de trabalho, sendo que por depender do empregador financeira e hierarquicamente, principalmente, acaba por sofrer abusos que afetam tanto seu próprio trabalho quanto sua

vida pessoal e os aspectos subjetivos que a envolvem, dentre eles íntimo, psíquico, e até mesmo físico.

A prática da revista íntima ou pessoal a que são sujeitados os empregados, demonstra justamente este abuso por parte do empregador, que, se valendo de sua condição de superioridade, viola direitos individuais do empregado, se valendo de artifícios como forma alternativa para a revista íntima ou até mesmo inspeção pessoal de objetos, tais como *scanners*, *raio-x* e demais equipamentos tecnológicos para controle de entrada e saída de objetos do ambiente laboral¹, entretanto, faz-se necessário refletir acerca da existência ou não de um limite que torne a prática de revista através destes métodos alternativos também como sendo capaz de gerar constrangimento e violação à intimidade e privacidade do empregado, considerando, principalmente, a subjetividade envolvida na questão.

Em um segundo momento, será debatida a constitucionalização das normas trabalhistas, que demonstrará a necessidade de constituir um norte para a prática judicial, considerando a finalidade da Constituição da República de nortear as normas infraconstitucionais vigentes, não sendo possível que tal questão seja analisada de forma apartada dos princípios constitucionais. É necessário ressaltar que o direito individual do trabalho presume a ideia de subordinação, que, embora não possua uma conceituação legalmente estabelecida, é concebida de acordo com a doutrina como sendo uma espécie de limitação da autonomia do empregado, que deve, por outro lado, observar a proteção dos direitos do homem, não sendo considerada uma sujeição pessoal (NASCIMENTO; 2014. p. 424/425).

Para que o direito do trabalho seja compreendido e aplicado corretamente, faz-se necessária a observância das normas constitucionais e da situação de vulnerabilidade do empregado, que deve ter seus direitos protegidos a fim de manter o equilíbrio da relação contratual existente, um ponto central que envolva a proteção do empregado e do empregador na medida adequada, considerando as diferenças existentes. Sobre os valores necessários para a preservação do direito do trabalho realista, bem como sobre a necessidade do reconhecimento e proteção da parte vulnerável no contrato de trabalho, Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, leciona:

1 Em notícia do TST, publicada em 27 de agosto de 2015, é possível observar o posicionamento majoritário acerca da prática da revista “simples e sem contato físico”, sendo mencionada a utilização de meios tecnológicos para o exame nos funcionários. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/voce-sabe-quais-sao-os-limites-da-revista-pessoal-no-trabalho. Acesso em: 06 de julho de 2019.

Um Direito do Trabalho realista, capaz de honrar suas origens e de justificar sua faceta de proteção aos empregados, deverá partir dos valores tradicionais que o geraram: a tutela dos trabalhadores como homens livres, a proteção dos mais fracos, a preservação e a melhoria das condições de trabalho e o reconhecimento dos níveis coletivo e organizacional das relações laborais, sempre respeitando o conceito de cidadania. (OLIVEIRA; 2010b. p. 59)

Necessário ressaltar, ainda, que no Estado Social há a ideia de igualdade como forma de promoção de condições iguais de participação a todos, sendo que, no Estado de Bem-Estar Social, há a intervenção estatal com a finalidade de implementação dos Direitos Sociais previstos e de participação (PANSIERI; 2003. p.393).

Por fim, a partir de uma análise de casos de prática de revista pessoal e íntima identificados a partir de pesquisa pública no Tribunal Regional do Trabalho da segunda e terceira região, serão demonstrados alguns dos posicionamentos distintos adotados pelos julgadores para tratar sobre o mesmo tema, em um corte temporal que envolve acórdãos disponibilizados nos últimos 10 anos, demonstrando, por muitas vezes, a não utilização de princípios constitucionais para a fundamentação das decisões e a ausência de uniformidade do entendimento adotado para as soluções dos conflitos existentes acerca do tema, independentemente da existência de legislação que regula a matéria.

1 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ACERCA DA PRÁTICA DE REVISTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A regulamentação trabalhista sobre a revista íntima é relativamente recente no ordenamento jurídico. As proteções dos direitos fundamentais ganham ênfase com a constituição de 1988, momento em que novas perspectivas ligadas ao respeito ao indivíduo são apresentadas. Embora a Constituição Federal de 1988 consagre direitos inerentes às pessoas, tais como intimidade (OLIVEIRA; 2017. p. 183)² e privacidade (artigo 5º, X da Constituição Federal), inexistia, até 1999, uma regulamentação específica a respeito do tema, o que se tornou necessário considerando a elevada incidência da prática e a situação de abuso que o empregado muitas vezes se via inserido, muitas vezes antes mesmo do início do contrato (fase pré-contratual).

² A intimidade pode ser garantida através de três modalidades: a intimidade individual, a da casa como asilo individual e da correspondência, comunicações telegráficas e telefônicas, inexistindo explicitação da CLT nesse sentido.

Foi a Lei nº 9.799, de 26/5/1999, que incluiu o artigo 373-A, VI na Consolidação das Leis do Trabalho, apresentando a proibição expressa de realização de revista íntima em mulheres, estando inserido na “seção I”, referente a “duração, condições do trabalho e discriminação contra a mulher”. Nota-se, através da leitura do inciso IV deste dispositivo, a intenção do legislativo em coibir a prática da revista íntima contra as mulheres no ambiente laboral, em observância aos princípios que visam a preservação da dignidade da pessoa humana, da intimidade e privacidade (OLIVEIRA; 2017. p. 181)³, visto que, ainda, implicam desrespeito à cidadania, que é conjunto de prerrogativas e deveres capazes de demonstrar a integração da pessoa no espaço social (OLIVEIRA; 2010b. p. 52).

Apesar do referido dispositivo ser especificamente direcionado às mulheres, conforme se infere do próprio título da “seção I”, considerando o disposto no artigo 5º, I da Constituição Federal, que trata da igualdade de gêneros, restou existente dúvida quanto ao alcance da norma estabelecida, não estando claro seria vedada a realização da revista íntima nos funcionários do gênero masculino.

Como forma de solucionar o problema interpretativo com relação à aplicação da norma, foi formulado o Enunciado nº 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, que resolve a questão estabelecendo que a matéria do artigo 373-A da CLT se aplica, igualmente, a ambos os gêneros, frisando, além disso, a total ilegalidade da realização de revista nos empregados e em seus pertences.

Resta claro, neste momento, a finalidade e abrangência da norma estabelecida, inexistindo dúvidas quanto a impossibilidade de realização de revista íntima, tornando inaceitáveis as interpretações em sentido contrário a fim de possibilitar a prática pelos empregadores.

É possível observar a intenção do legislador em preservar direitos do empregado no artigo 223-C da CLT, que trata dos bens inerentes à pessoa física que devem ser tutelados, dentre eles a integridade física, imagem e intimidade, pontos de extrema importância para o tema em questão, demonstrando a proteção garantida à pessoa física: “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade,

3 O direito à intimidade pode ser entendido como a pretensão da determinação pela própria pessoa acerca das comunicações de sua vida. Já a privacidade do empregador, por sua vez, está diretamente ligada à dignidade da pessoa humana e à cidadania, dizendo respeito aos aspectos da vida do empregador que não envolvem diretamente a relação de trabalho.

a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”.

Não há dúvidas, portanto, acerca da incompatibilidade da prática tanto da revista íntima como da pessoal frente aos bens jurídicos tutelados mencionados no artigo 223-C da CLT. Ora, não é possível se falar em preservação de intimidade com a exposição a situações vexatórias e constrangedoras no ambiente de trabalho, sendo necessário certo cuidado com a subjetividade existente nas palavras “intimidade, autoestima, imagem, etc.”, que denotam sentimentos pessoais que são peculiares para cada pessoa.

Por outro lado, mesmo com as mencionadas leis em vigor no ordenamento jurídico, nota-se que o problema está longe de ser resolvido. A prática vem sendo mantida, e, como consequência, no ano de 2016, foi promulgada a Lei n. 13.271, de 15 de abril de 2016, que determina, novamente, de forma explícita, reafirmando os dispositivos já existentes, a proibição da realização da revista íntima na empregada. Com o objetivo de aumentar o controle sobre tais práticas abusivas, a lei inova com relação às demais, visto que prevê, em seu artigo segundo, a imposição de multa ao empregador em caso de descumprimento, no valor de R\$ 20.000,00, a ser revertida para órgãos de proteção às mulheres, ressaltando que tal multa não se confunde com o requerimento de indenização por danos morais, com possibilidade de ser aplicada em dobro em caso de reincidência, demonstrando a gravidade da situação e a insistência no descumprimento pelo empregado da legislação trabalhista existente sobre o tema.

Cabe frisar, ainda, que a aplicação da multa prevista na lei 13.271/2016 não interfere no requerimento de Indenização por Danos Morais, se tratando de verbas de naturezas distintas. A multa prevista na referida lei não será revertida para a empregada, mas sim para os órgãos de proteção dos direitos da mulher.

Considerando a legislação exposta sobre a realização da revista pessoal e íntima, é possível perceber a intenção do legislador em determinar a preponderância da preservação do direito de intimidade e privacidade do empregado. De qualquer forma, ainda há, jurisprudencialmente, divergência quanto à aplicação das mencionadas normas em razão de uma possível prevalência do direito do empregador sobre o empregado, o que será tratado no capítulo seguinte. Há que ser observado, ainda, o Pacto de San José da Costa Rica, no qual o Brasil é signatário e veda, expressamente, em seu artigo 5º, o tratamento degradante à pessoa.

Diversas leis, já mencionadas, foram editadas em um curto espaço de tempo a com o objetivo de atenderem a demanda de mais respeito à individualidade e a dignidade laboral daquele que é vulnerável, em uma relação desigual (OLIVEIRA; 2010a. p. 79)⁴, a fim de solucionar as questões existentes sobre a prática de revista no ambiente laboral, sendo que, em diversos momentos, restou demonstrada a violação a direitos pessoais do empregado com a referida prática pelos empregadores.

Devem ser considerados, ainda, os princípios constitucionais aplicáveis aos casos que envolvem as mencionadas práticas. Para tanto, faz-se necessária a compreensão acerca da constitucionalização do direito do trabalho, através de uma visão que vá além das normas estabelecidas na CLT, englobando os princípios que traduzem garantias conquistadas pelos trabalhadores e devem ser observadas.

Compreendendo a forma pela qual ocorre a constitucionalização do direito do trabalho, será possível realizar a análise jurisprudencial de forma crítica, com observância à forma de aplicação dos direitos envolvidos na questão trabalhada no presente trabalho.

2 CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E IMPACTOS NA SOLUÇÃO DE CASOS DE REVISTA NO EMPREGADOR

A Constituição, que pode ser concebida como sendo o conjunto de normas que ordena tanto a estrutura quanto o funcionamento do Estado (MALLET; 1993. p. 3), apresenta uma gama de direitos que regem as relações existentes em sociedade, recaindo sobre todos os ramos do direito.

No Brasil, o direito coletivo do trabalho já podia ser vislumbrado em 1699, com algumas corporações de ofício com caráter administrativo e religioso em 1699, sendo que, com as ideias de supressão das referidas corporações pregadas pelo Liberalismo, em expansão na Europa, a ideia de uma ofensa à liberdade individual e aos princípios da Revolução Francesa gerou impacto na Constituição de 1824, e, neste período, as associações e ligas operárias passaram a ser identificadas, muitas vezes com caráter reivindicatório. (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO; 1998. p. 75/76)

A preocupação com o direito do trabalho foi percebida, ainda, após a extinção do tráfico de escravos (1850), considerando que, antes disso, a mão

4 A relação de emprego se apresenta desigual, tendo em vista, principalmente, a subordinação como requisito essencial do contrato de trabalho, sendo o empregador detentor do poder de coordenar, controlar e organizar os fatores de produção.

de obra que era utilizada se baseava tão somente na relação existente entre os senhores de terras e os escravos. Desde então, com o desenvolvimento da indústria, uma classe operária passou a ser vista, sendo, inicialmente, marcada pela forte opressão que sofria (SOUTO MAIOR; 2000. p. 64).

A primeira constituição que inseriu normas de direitos sociais no seu corpo, foi a Constituição Mexicana de 1917, podendo ser considerada como o dispositivo jurídico próprio do Constitucionalismo Social da primeira metade do século XX (HERRERA; 2003. p. 82), estabelecendo, principalmente, normas referentes aos direitos dos trabalhadores, e à limitação da propriedade privada. Leis sociais começaram a ser percebidas em torno de 1920, como forma de imposição disciplinar nas fábricas (SOUTO MAIOR; 2000. p. 64), regendo as relações estabelecidas entre os empregadores e empregados.

Diversos eventos marcam também a afirmação histórica do direito social, como a Declaração da Filadélfia de 1944 e a Declaração Internacional dos Direitos Humanos, de 1948 (SOUTO MAIOR; 2011. p. 364). Entretanto, no que se refere ao surgimento da legislação trabalhista no Brasil, há uma direta relação com a formação do modelo capitalista (SOUTO MAIOR; 2017. p. 12).

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, conta com princípios que espelham o pensamento do povo à época de sua elaboração, objetivando, principalmente, a preservação da dignidade da pessoa humana, através da preservação de condições mínimas de existência digna a todos. Com relação às questões trabalhistas, a Constituição de 1988 apresenta uma relação detalhada dos direitos que são aplicáveis, podendo ser concebida como sendo uma Constituição histórica para o direito do trabalho, considerando as inúmeras questões com relação aos direitos nas relações de trabalho⁵.

Os direitos fundamentais elencados na Constituição de 1988, se apresentam como objetivos a serem alcançados pelo Estado Democrático de Direito, sempre direcionados por um ideal de justiça a ser atingido (GOMES; 2005. p. 65/68), constituindo a forma pela qual todas as práticas adotadas devem se pautar, como forma de garantia a todos os cidadãos brasileiros, sendo necessário ressaltar, ainda, que as questões referentes a direitos humanos devem ser de aplicabilidade imediata pelo Judiciário (COMPARATO; 2001, p. 14).

5 Artigo 1º, IV; 5º, XIII; 6º a 11º, etc.

Merecem destaque os intitulados direitos sociais, previstos na Constituição de 1988, do artigo 6º, até o 11º, que são aqueles que podem ser dirigidos contra o Estado, determinando a exigibilidade de prestações através de um conteúdo programático que deve ser cumprido pelo próprio Estado, estabelecendo uma relação direta com o princípio da não-neutralidade, que trata do comprometimento com os desfavorecidos (SILVA NETO; 1998. p. 49/54).

O artigo 7º da Constituição Federal elenca direitos dos trabalhadores que visam a melhoria de sua condição social, sem os quais não haveria uma vida laboral digna, direitos estes alcançados no decorrer do tempo e fixados como cláusulas pétreas nos termos do artigo 60, § 4º da Constituição Federal.

Há, portanto, a necessidade de garantia de direitos sociais, sendo vedado o retrocesso social de acordo com o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”, que demonstra a necessidade da realização progressiva dos direitos relacionados⁶, sendo impossibilitada a sua supressão ou redução por qualquer circunstância (COUTINHO; 2003. p. 367).

Mesmo existindo previsão expressa quanto à impossibilidade da prática da revista no ambiente de trabalho, e ainda a necessidade de observância da legislação existente com base na Constituição da República, é possível observar, em alguns manuais trabalhistas, a transmissão do pensamento em sentido contrário, considerando possível a adoção de tal conduta pelo empregador.

Considerando a existência de posicionamento doutrinário neste sentido, devem ser esclarecidos os pontos que demonstram, por outro lado, os princípios que garantem direitos aos empregados e devem ser levados em conta quando da aplicação da norma, que não pode simplesmente deixar de lado o viés constitucional necessário à compreensão do tema, fator decorrente da própria constitucionalização do direito do trabalho, responsável por estreitar a relação entre normas trabalhistas e princípios constitucionais.

A não aplicação de determinadas normas, estabelecidas através de um processo legítimo e democrático, não pode deixar de lado a consciência acerca da existência dos direitos sociais, bem como da possibilidade de

6 Artigos 6º, 7º, 8º e 9º do Protocolo de San Salvador.

sua aplicação com efetividade, como forma de garantia da execução dos princípios elencados que buscam equilibrar as situações de injustiça existentes, através da promoção de um espaço digno de trabalho para o empregador (COUTINHO; 2003. p. 377).

Necessário se faz, neste momento, realizar uma análise acerca dos princípios que envolvem direitos do empregado com relação à impossibilidade de realização da revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho.

3 PRINCÍPIOS GARANTIDORES DOS DIREITOS DO EMPREGADO FRENTE À PRÁTICA DE REVISTA PELO EMPREGADOR

A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta, em seu artigo 3º, a definição de empregado, que deve ser entendido como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, possuindo, além das garantias expostas na CLT, garantias constitucionais que auxiliam na compreensão das razões pelas quais há a tentativa de vedação da revista pessoal e íntima, conforme já demonstrado.

O primeiro ponto que deve ser apresentado para o entendimento acerca dos princípios que cercam o empregador, trata da dignidade da pessoa humana, pode ser concebida como um conjunto de princípios e valores instituídos às pessoas com a finalidade de garantir que todos tenham uma vida digna, com o respeito de seus direitos pelo Estado.

Este complexo de direitos a serem garantidos pelo Estado, devem assegurar o exercício da vida digna pelo homem, representando a ideia de existência através de valores inerentes à pessoa humana pelo simples fato de sê-lo (SARLET; 2004. p. 60).

De qualquer forma, a intimidade é uma questão complexa, que deve ser construída a partir da ideia de que não diz respeito exclusivamente à pessoa física, ao seu corpo, mas também diz respeito àquilo que a constitui, os pertences do indivíduo compõem sua identidade e gozam das mesmas perspectivas de proteção, por serem uma extensão do indivíduo. Qualquer pessoa, portanto, tem o direito de ter a preservação de intimidade sob seus pertences e também sob os demais aspectos de sua vida que não deseje externar, não sendo possível, considerar válida a realização de revista nos bens ou no próprio corpo do empregado sob pena de violação à intimidade.

O princípio da legalidade, também presente na Constituição Federal, prevê, expressamente, a impossibilidade de imposição de obrigação sem determinação legal, nos termos do artigo 5º, II, que estabelece que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. Tal princípio deixa clara a impossibilidade de que o empregado seja submetido a procedimento de revista (não previstos em lei) por determinação do empregador, inexistindo justificativas que demonstrem a possibilidade da adoção de tais práticas.

O empregador não deve, portanto, utilizar de seu poder diretivo⁷ (OLIVEIRA; 2010a. p. 135), e, por consequência, de seu direito de propriedade dos bens da empresa ou da sua condição superior à de seus subordinados, para o fim de praticar abusos para com os empregados, os levando a situações degradantes e constrangedoras (SOUTO MAIOR, 2011. p. 223), devendo ser preservadas as garantias estabelecidas de forma específica na CLT e através dos princípios constitucionais que envolvem a matéria.

A vedação do tratamento degradante (artigo 5º, III da CF) também demonstra a vedação legal de que qualquer pessoa seja submetida a procedimentos que se apresentem de forma degradante ou desumana, sendo que, a prática da revista aos empregadores evidentemente os coloca em uma posição desconfortável e conseqüentemente degradante.

Os mencionados princípios, são alguns dos que demonstram a garantia dos direitos do empregado frente à prática de revista pessoal e íntima pelos empregadores, restando evidente a impossibilidade da realização de tais práticas sob quaisquer fundamentos. Faz-se, portanto, necessária a observância dos dispositivos legais que regulamentam o tema sob a ótica dos direitos constitucionais que evidenciam a prevalência dos direitos do empregado sob o poder diretivo do empregador.

4 POSICIONAMENTOS DO PODER JUDICIÁRIO IDENTIFICADOS FRENTE AOS CASOS DE REVISTA DO EMPREGADO

Será realizada, neste tópico, uma análise jurisprudencial de acórdãos localizados a partir de pesquisa por assunto nos sites do TRT da segunda e terceira região, que representam os dois Estados com maior população na região sudeste⁸, com grande concentração de empresas de médio e grande porte, onde ocorre com maior frequência tal prática, com a finalidade de apurar quais

7 O poder diretivo encontra fundamento no artigo 2º da CLT, que conceitua o empregador, lhe cabendo a determinação das regras pelas quais o serviço prestado pelo empregado deverá se pautar.

8 Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp.html> e <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg.html> Acesso em: 23 dez. 2019.

são as divergências nos posicionamentos adotados nesta região, bem como os argumentos utilizados para sustentação das escolhas realizadas pelos julgadores.

A busca por jurisprudência nos sites dos TRT's 2 e 3 foi realizada com a utilização das expressões “revista pessoal e revista íntima” no campo de pesquisa, sendo localizados, no TRT 2, 1.395 acórdãos, e no TRT 3, 2.264 acórdãos. A partir da identificação dos acórdãos foi feita uma seleção de acordo com a pertinência temática proposta no artigo, sendo que, os acórdãos aqui utilizados foram somente aqueles que tratavam especificamente da constitucionalidade ou não da prática da revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho, de forma que as demais foram descartadas da análise, sendo, ainda, mencionadas no artigo somente as representativas de cada posicionamento identificado. Assim, pode ser realizada uma divisão em dois grupos de jurisprudências.

No primeiro caso, foi possível observar o entendimento firmado por alguns julgadores no sentido de considerar possível a prática da revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho quando não ferir a integridade, não for pessoal e não demonstrar perseguição, com a tolerância da revista nos pertences pessoais dos empregados, em total inobservância aos princípios e dispositivos legais supramencionados que demonstram expressamente a violação à adoção de tais condutas pelo empregador. Neste sentido, a Relatora Denise Alves Horta, do TRT da terceira região, entendeu, em voto⁹ proferido, que se faz necessária a realização de ponderação dos princípios que envolvem os direitos do empregado e do empregador¹⁰.

Entendimento semelhante foi adotado pelo TRT da 3ª Região, sendo proferido voto pela Relatora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, que fundamentou sua decisão no sentido de que, embora considere possível a condenação pela prática de revista íntima, a revista em bolsas e pertences dos empregados que não gere constrangimentos é permitida¹¹. Necessário ressaltar que, em nenhum dos casos apontados, há uma definição consistente acerca dos parâmetros utilizados para a definição do que é considerado como

9 BRASIL, TRT 3ª Região – RO 0010277-08.2016.5.03.0131. Relatora Desembargadora Denise Alves Horta. Disponibilização: 17/05/2019. Órgão Julgador: Quarta Turma. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5329> Acesso em: 28 maio 2019.

10 Neste caso, há o entendimento de que a revista diária nos pertences dos empregados é possível quando não for demonstrada conduta desproporcional do empregador, de forma a causar constrangimentos.

11 Considera possível a revista sem contato físico sobre os pertences dos empregados de forma indiscriminada, sob o fundamento de que atende ao que a jurisprudência dominante vem considerando como lícito. BRASIL, TRT 3ª Região – RO 0011338-92.2016.5.03.0036. Relatora: Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Órgão Julgador: Quinta Turma. Disponibilização: 15/02/2018. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5420> Acesso em: 28 maio 2019.

constrangedor ao empregado, sendo apenas ventilada a hipótese de que a prática se apresente proporcional ou não ao poder diretivo do empregador.

Identifica-se, ainda, a utilização de argumento pelos julgadores de que já há entendimento dominante da jurisprudência no que se refere à prática da revista no empregado, o que, por sua vez, não preenche o requisito da fundamentação necessária da decisão¹², existindo norma expressa que considera carente de fundamentação a decisão que empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso; invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão, e, que não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador, hipóteses previstas nos incisos II, III e IV do § 1º do artigo 489 do CPC, que se enquadram no caso apresentado.

Algumas decisões, ainda, expressam claramente o entendimento acerca da impossibilidade da prática de revista íntima, considerando que o exame aos pertences do empregado é possível, não sendo permitida apenas a prática excessiva.¹³ Tal permissão demonstra a ausência da aplicação dos princípios de preservação de intimidade e privacidade, principalmente, uma vez que o exame dos pertences do empregado também pode gerar possível constrangimento, mesmo que não seja realizada diante de outras pessoas ou de forma “comedida”.

Da mesma forma, no TRT da 2ª Região, foram localizados acórdãos que há o entendimento pela possibilidade da revista intitulada “moderada” aos pertences, que (supostamente) não gere constrangimento ao empregado, conforme se observa através do voto proferido pela Relatora Adriana Prado Lima no processo nº: 0000370-80.2013.5.02.0312¹⁴.

12 Artigos 11 e 489, II do Código de Processo Civil.

13 No referido acórdão, é firmado o entendimento de que o exame dos pertences é admitido visando a defesa do patrimônio do empregador, sendo que esta prática não pode afrontar o direito à intimidade e privacidade dos empregados. BRASIL, TRT 3ª Região – ROPS 0011300-13.2018.5.03.0068. Relatora: Paula Oliveira Cantelli. Órgão Julgador: Quarta Turma. Disponibilização: 17/05/2019. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5329> Acesso em: 28 maio 2019.

14 É considerada a impossibilidade da revista íntima, e, ao mesmo tempo, a possibilidade da revista moderada, sem contato físico. BRASIL, TRT 2ª Região. Processo nº: 0000370-80.2013.5.02.0312 – Relatora: Adriana Prado Lima. Número do Acórdão 20140249790. Data de Publicação 01/04/2014. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta014&docId=ea89cd4e2dbc6be46b8f9225f3728511b45f7317&fieldName=Documento&extension=pdf#q=> Acesso em: 29 maio 2019.

Outro acórdão que merece destaque, do TRT da segunda região, de nº: 20090397104¹⁵, referente aos autos do processo de nº: 03064200504202006, demonstra o entendimento de que não seria cabível a indenização por danos morais ao empregado por inexistir prova suficiente do fato alegado¹⁶, mesmo considerando a existência de depoimento prestado por informante que corrobora os fatos afirmados na inicial, ressaltando que, embora não possua o mesmo valor que o depoimento testemunhal, nos termos do § 2º do artigo 457 do Código de Processo Civil, poderá o juiz utilizar da narrativa prestada para a formação de seu convencimento, ressaltando que não foi utilizada como fundamento qualquer outra circunstância ou prova contrária que retirasse a legitimidade dos fatos expostos pela parte, no caso concreto, deixando o Relator claro o seu entendimento acerca da possibilidade de realização da revista sem constrangimento.

Cabe indagar, ainda, qual o parâmetro adotado pelos julgadores acerca de razoabilidade e constrangimento, considerando que são conceitos totalmente subjetivos e que não deveriam ser aplicados de forma tão leviana quanto se observa na jurisprudência objeto de análise. Acerca da utilização do termo “razoável” para caracterizar a forma pela qual se dá a realização da revista, observe o trecho do acórdão proferido no TRT¹⁷.

Nota-se a utilização, nas decisões, de palavras que denotam o subjetivismo, tendo em vista que se referem a sentimentos pessoais, tendentes a variação de acordo com o caso concreto e com uma pessoa específica, não parecendo razoável que o Julgador seja competente para externar o que é razoável, constrangedor ou humilhante para outras pessoas.

Entretanto, por outro lado, em observância à legislação existente¹⁸ sobre o tema e aos princípios constitucionais expostos no presente

15 Íntegra do acórdão disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta014&docId=e232c6e25ab5eb1e34d12dc9c41c476c81d82ef3&fieldName=Documento&extension=html#q=>>>. Acesso em: 29 maio 2019.

16 Mesmo considerando a existência de detector de metais, foi considerado depoimento de testemunha que afirmou que aquele, na maior parte das vezes, não funcionava existindo inclusive detector de metais substituto. Entende o Juízo, ainda, que em estabelecimento em que se manuseiam joias, é normal que se proceda a revista nos empregados.

17 Entende que a prática de revista que não tenha caráter íntimo encontra respaldo no poder diretivo do empregador, entendendo, que nessas hipóteses, não há constrangimento. BRASIL, TRT 2ª Região. Processo nº: 0002015-45.2010.5.02.0313. Magistrado Relator: Wilson Fernandes. Número do Acórdão: 20130603036. Data de Publicação: 18/06/2013. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta014&docId=48b1aa4809662ce707550466224c266cee4c918c&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>>>. Acesso em: 29 maio 2019.

18 Necessário mencionar a vinculação do legislador como condição para a conservação da República, de forma que, para a implementação do Estado Social faz-se imprescindível a programaticidade constitucional que vincula, além do legislador, todos os poderes constituídos.

artigo, foi identificado um segundo grupo de acórdãos em que há a total inadmissibilidade da prática da revista no ambiente de trabalho, conforme se observa, por exemplo, no voto proferido pelo Relator do processo nº: 0002360.08.2010.5.02.0314 em trâmite pelo TRT/SP, Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.¹⁹ No mesmo sentido, decidiu a Relatora Bianca Bastos, considerando a prática da revista, até mesmo pessoal, como violadora dos direitos do empregado, como pessoa humana²⁰.

Posicionamentos como este, não tão fáceis de serem localizados nos Tribunais da segunda e terceira região, demonstram a preocupação em preservação das garantias constitucionais, considerando como obrigação do empregador o tratamento dos empregados como cidadãos, e, ainda, que a prática da revista (mesmo que pessoal) deve ser considerada como forma de violação à honra subjetiva do empregado.

A fundamentação utilizada no acórdão reforça o entendimento externado através das inúmeras leis constantes no ordenamento jurídico que buscam conferir proteção ao empregado quando da ocorrência da revista, visto que se configura, evidentemente, como prática violadora de direitos subjetivos do empregado (direito à intimidade, privacidade, e dignidade da pessoa humana), não sendo razoável que o empregado se submeta a tais práticas sem que se considere ao menos a possibilidade de degradação ou humilhação à uma pessoa, alguém que muito antes de ser empregado, é um ser humano, e deve ser respeitado como tal.

Nota-se, portanto, além da ausência de critérios para a definição do que é constrangedor à pessoa, há a remissão a outros casos como fundamentação, sob o argumento de que é “a forma pela

19 É considerada a total inadmissibilidade da revista, visto que viola a dignidade e a intimidade do cidadão-trabalhador, resguardadas pelos artigos 1º, inciso III e 5º, inciso V da Constituição de 1988. Ressalta, ainda que dentre as obrigações do empregador, está o respeito aos seus empregados, tratando-os como cidadãos e seres humanos. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cacheddownloader?collection=coleta013&docId=31815ab7f4c60e0d6112bd6a45da0ac9918369af&fieldName=Documento&extension=pdf>>. Acesso em: 08 jul. 2019.

20 É considerado que a realização de revista demonstra a falta de confiança na honestidade de todos os trabalhadores que são seus empregados. BRASIL, TRT 2ª Região. Processo nº: 00018767520105020319. Desembargadora Relatora: Bianca Bastos. Número do acórdão: 20120564453. Data de Publicação: 30/05/2012. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cacheddownloader?collection=coleta013&docId=5d8e2ed35cb25dfa260d1324766bfbb77fb510ed&fieldName=Documento&extension=pdf#q=>>>. Acesso em: 14 de jul. 2019.

qual a jurisprudência vem decidindo sobre o tema”, não constituindo fundamentação nos termos legais²¹.

A espantosa ausência de fundamentação nas decisões demonstra o elevado prejuízo causado aos empregados, que, reféns do Poder Judiciário, acabam por ter seus direitos sociais (SOUTO MAIOR; 2007. p. 1318) desconsiderados e sua condição de vulneráveis deixada de lado em face do protecionismo conferido ao empregador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração os aspectos mencionados, é possível observar que, mesmo com o vasto arcabouço normativo existente acerca da impossibilidade da prática da revista em empregados, tanto nas normas constitucionais quanto infraconstitucionais, o problema existente está longe de chegar ao fim.

A condição de subordinação do empregado, conforme se infere do artigo 3º da CLT, demonstra a hierarquia existente nos contratos de trabalho, que, por sua vez, não é feito entre iguais, envolvendo uma dependência que pode ser concebida em diversos aspectos, como econômico, social ou técnica. Da mesma forma, a subordinação envolve o exercício de formas de controle por parte do empregado que, por muitas vezes, pode acabar gerando danos morais ou pessoais.

Tendo em vista o processo de constitucionalização do direito do trabalho, que prevê hoje a inclusão de direitos sociais em seu corpo, faz-se necessária uma leitura constitucional das normas trabalhistas, para que seja possível aplicar os dispositivos com observância ao enfoque necessário que deve ser dado aos direitos inerentes ao homem, principalmente à dignidade da pessoa humana, privacidade e intimidade, assim como os demais princípios constantes na carta magna envolvendo os empregados e que devem ser garantidos em qualquer circunstância.

Mesmo com a Constituição da República prevendo, em seu corpo, uma série de direitos que demonstram a garantia de direitos individuais como a privacidade e intimidade, bem como a existência de leis e enunciados

21 Ainda neste sentido, é possível observar a ausência da fundamentação e a desconsideração dos direitos inerentes ao trabalhador nos recursos de número: 0010446-02.2018.5.03.0009 (ROPS – TRT 3ª Região), 0010084-31.2019.5.03.0052 (RO – TRT 3ª Região), 0010688-86.2018.5.03.0129 (RO – TRT 3ª Região), 0231200-83.2007.5.02.0044 (RO – TRT 2ª Região), 0001887-30.2014.5.02.0072 (RO – TRT 2ª Região), 0167200-60.2007.5.02.0081 (ED – TRT 2ª Região).

tratando da impossibilidade da prática de revista no ambiente de trabalho, a prática se mostra diferente, sendo que todos estes instrumentos não são suficientes para a solução do problema, e, mesmo com a expressa vedação das referidas práticas, há por muitas vezes a banalização dos direitos individuais dos trabalhadores, sendo realizada a revista pessoal e até mesmo a íntima, quando supostamente não houver “constrangimento” ou “distinção na aplicação do procedimento”.

A necessidade de fundamentação das decisões proferidas não é observada em muitos dos casos, sendo o empregado desamparado por não ter o seu caso analisado de forma cautelosa e com observância às normas constitucionais vigentes, sendo que, muitas das vezes, por outros processos serem decididos dessa forma, os julgadores acabam por considerar apenas a ilicitude na revista íntima, sendo a pessoal considerada como exercício do poder diretivo do empregador. A constatada ausência de fundamentação nas decisões, ou até mesmo a remissão a outros julgados sem que conste a análise detalhada do caso concreto, levam à fragilização do empregado frente às práticas abusivas cometidas pelo empregador, que, por sua vez, acaba por não ser responsabilizado de qualquer forma pelas revistas indevidamente praticadas.

Muitos empregados, inclusive, utilizam de artifícios para mascarar a prática recorrente de revista em seus funcionários, e essas medidas são consideradas constantemente pelo Poder Judiciário como válidas e incapazes de gerar constrangimento, deixando de lado os conceitos de privacidade e intimidade trabalhados ao longo do texto.

Enquanto a prática Judiciária demonstrar a inexistência de preocupação com o empregado, parte vulnerável na relação de trabalho, a situação de violação a direitos inerentes à pessoa física permanecerá no ambiente laboral. Deve haver, no Brasil, e principalmente no que tange ao direito do trabalho, a aplicação do projeto do Direito Social (SOUTO MAIOR; 2011, p. 760) de preservação da dignidade da pessoa humana, com respeito e melhoria da condição laboral dos empregados, sem o cometimento de fraudes e formas de desvio da lei trabalhista existente, que, atualmente, veda a prática da revista no ambiente de trabalho.

Cabe, tanto ao Judiciário quanto aos cidadãos, por meio da produção científica, de decisões e utilizando de reivindicações, demonstrar a existência de uma lei vigente que veda a prática de revista no ambiente laboral, com a finalidade de preservação da integridade dos empregados e a sua privacidade, sendo inaceitável a prática da revista pessoal ou íntima.

Em poucas jurisprudências foram apontados posicionamentos claramente favoráveis aos direitos do empregado, sendo considerada, nestes casos, impraticável no ambiente de trabalho tanto a revista pessoal quanto íntima. Estes poucos casos devem servir como forma de demonstração aos empregadores dos diversos direitos que cercam os empregados, que, antes de tudo, devem ser vistos como pessoas e merecem a preservação de sua privacidade e intimidade em todos os aspectos e espaços, incluindo em seu local de trabalho.

Conclui-se, portanto, que nas jurisprudências analisadas existem duas vertentes principais diametralmente opostas. A primeira que pode ser vista como uma corrente mais tradicional, se divorcia do modelo constitucional brasileiro focado em princípios destinados à promoção de direitos fundamentais e ampliação das garantias de uma maneira geral e mais especificamente de grupos vulneráveis como o polo dos empregados nas relações trabalhistas.

A fragilidade dos empregados, que se apresenta em decorrência da sua posição nos meios de produção, sendo eles em boa parte tidos como disponíveis e de fácil substituição, demanda uma leitura a partir da sua vulnerabilidade na relação, e, se as respostas tradicionais apontam para a permissão de uma série de violações a partir do modelo constitucional moderno, em que o positivismo normativista dá todas as respostas para todas as questões em um processo subsuntivo calcado em lógicas formais, há que se levar em conta que o novo surge com o atual modelo constitucional brasileiro.

A segunda vertente, à qual o presente trabalho se alinha, já encontra nos princípios constitucionais, nortes de sentido que se apresentam como caminhos adequados constitucionalmente para a resposta jurisdicional adequada. Nessa perspectiva, acredita-se que a vedação da revista de qualquer natureza, garante direitos fundamentais do trabalhador e é a única postura aceitável em um Estado Social Democrático de Direito, como o do Brasil do século XXI.

REFERÊNCIAS

BUSNARDO, Juliana Cristina; BACELLAR, Regina Maria Bueno (org.); GUNTHER, Luiz Eduardo; ALVARENGA Rúbia Zanotelli de (coord.). *Direitos humanos e meio ambiente do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2016.

COMPARATO, Fábio Konder. O papel do juiz na efetivação dos Direitos Humanos. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, São Paulo, n. 14, 2001. Disponível em: http://trt15.gov.br/escola_da_magistratura/Rev14Art5.pdf. Acesso em: 17 nov. 2019.

COUTINHO, Aldacy Rachid. 15 anos de constituição dos direitos dos trabalhadores. In: SCAFF, Fernando Facury (org.). *Constitucionalizando direitos: 15 anos da Constituição Brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005.

HERRERA, Carlos Miguel. Estado, Constitución y derechos sociales. *Revista Derecho del Estado*, nº 15. Diciembre 2003.

MALLET, Estevão; MAGANO, Octávio Bueno. *O direito do trabalho na constituição*. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia 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.

NETO, Manoel Jorge e Silva. *Curso de Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1998.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. In: SIMIONI, Rafael Lazzarotto (org.). *Constitucionalismo e democracia 2017: reflexões do programa de pós-graduação em direito da FDSM*. São Paulo: Max Limonad, 2017.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo. LTr, 2010a.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira. Direito do trabalho e cidadania. *Revista de Estudos sobre área de Direito UNIANCHIETA*, 2010b. Disponível em: <http://www.portal.anchieta.br/revistas-e-livros/direito/pdf/direito14_4.pdf>.

PANSIERI, Flávio. Direitos sociais, efetividade e garantia nos 15 anos de Constituição. In: SCAFF, Fernando Facury (org.). *Constitucionalizando direitos: 15 anos da Constituição Brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 3 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. v. I: Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Efeitos horizontais das agressões aos direitos de personalidade: estudo de caso. In: ALVES, Giovanni *et al* (Org.). *Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI*. São Paulo: LTr, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do direito do trabalho no Brasil: curso de direito do trabalho*, v. I: parte II. São Paulo : LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O Dano Social e Sua Reparação. *Revista LTr*, V.71, p.1317 - 1323, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

