

A COLISÃO ENTRE O DIREITO A INTIMIDADE E O DIREITO A PROPRIEDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

THE COLLISION BETWEEN THE RIGHT TO PRIVACY AND THE RIGHT TO PROPERTY IN THE EMPLOYMENT RELATIONS

Elke Castelo Branco Lima¹
Daniel Maia²

RESUMO: O artigo prende-se ao estudo do direito fundamental à intimidade nas relações de emprego. Discute-se o problema do empregador, pessoa jurídica, por meio de seus prepostos, por possuir o direito de propriedade, poder ou não realizar revistas íntimas e pessoais nos pertences dos empregados, visto que referido procedimento invade a esfera íntima dos trabalhadores. Percebe-se que existe colisão entre dois direitos fundamentais, o direito a intimidade e o direito a propriedade, ambos constitucionalmente protegidos. Assim, a utilização do direito comparado, da jurisprudência e doutrina pátria, bem como a estrangeira, para elucidar estes conflitos, é importante para entender que o poder de fiscalização do empregador não é absoluto, mas sim limitado pela presença dos direitos fundamentais do empregado que possuem eficácia na esfera das relações de trabalho. Neste ensaio, far-se-á uma análise com base no acórdão exarado dos autos do Processo nº 991-40.2012.5.07.0032, apreciado pelo Tribunal Superior do Trabalho, ao concluir que a empresa pode adotar outros métodos sem ser a revista íntima para proteger seu patrimônio, pois é mister preservar a dignidade e a intimidade do trabalhador, em detrimento do direito de propriedade, embora ambos sejam direitos fundamentais de 1ª geração. Portanto, a técnica de ponderação de valores utilizada na decisão verificou a preponderância do primeiro sobre o segundo, na relação laboral. Por intermédio deste estudo, será possível entender a aplicação dos direitos fundamentais individuais nas relações privadas, como forma de proteger a dignidade humana do trabalhador.

Palavras-chave: Intimidade; Propriedade; Ambiente de trabalho; Relações de emprego.

ABSTRACT: The article relates to the study of the fundamental right to privacy in the employment relationship. It discusses the problem of the employer corporation, through its agents, the right to own property, power or not performing intimate and personal belongings of employees in magazines, since that procedure invades the private sphere of workers. It is noticed that there is a collision between two fundamental rights, the right to privacy and the right to property, both constitutionally protected. Thus, the use of comparative law, jurisprudence and doctrine homeland, as well as foreign, to elucidate these conflicts, it is important to understand that the power of supervision of the employer is not absolute, but limited by the presence of

¹Mestranda em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho. Advogada trabalhista.

² Doutorando em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Bolsista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNIFOR (PROSUP/PRODAD).

the fundamental rights of the employee who have effectiveness in the sphere of labor relations. In this essay, an analysis based on recorded judgment from court Case No. 991-40.2012.5.07.0032 assessed by the Superior Labor Court, in concluding that the company may adopt other methods other than the strip search will be far-to protect its assets since it is necessary to preserve the dignity and privacy of the worker at the expense of property rights, although both are fundamental rights generation. Therefore, the technique of weighting values used in the decision found the preponderance of the former over the second, in the employment relationship. Through this study, you can understand the application of fundamental individual rights in private relations, in order to protect the human dignity of the worker.

Keywords: Intimacy; Property; Work environment; Employment relations.

1 INTRODUÇÃO

Neste texto abordar-se-á sobre a violação do direito à intimidade na relação de emprego, com suporte no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no que concerne à configuração de danos morais ocasionada pelo procedimento de revista de empregados, justificado pelo direito de preservação do patrimônio do empregador.

Sabe-se que o direito à propriedade está constitucionalmente protegido, sendo também um direito fundamental. E é sob esta premissa que várias empresas realizam a revistas íntimas e pessoais nos pertences de seus empregados, por entenderem que o poder empregatício a elas conferido lhes concede este embasamento.

A grande questão que merece ser entendida diz respeito aos limites do exercício do direito de propriedade, pois, será possível o detentor do poder empregatício revistar, de forma íntima ou não, as pessoas que lhe prestam serviços?

Os direitos fundamentais do trabalhador devem ser preservados pelo empregador no exercício do poder de direção da empresa, a fim de prevenir a violação aos direitos da personalidade e à intimidade do empregado, de forma a assegurar a dignidade humana.

Neste sentido adverte Valdir Florindo (1999, p.67):

Como sabemos na relação de emprego existem abusos, por parte do empregador, atingindo a honra, a dignidade daquele que lhe presta serviços e que colabora para com o crescimento da produção, e que absolutamente não pode ser tratado com indiferença e insensatez, e sim com seus próprios valores, pois a pessoa humana é a fonte e fulcro de todos os valores. Essa questão é fundamental, tendo razão a preocupação apontada, pois o Direito do Trabalho

possui princípios protetivos, em especial o magno princípio de proteção ao trabalhador.

Apesar de expressa previsão constitucional do direito de propriedade da empresa, a Carta Magna brasileira não deixa de defender os direitos de personalidade dos empregados, tanto que esta prevê no artigo 5º, X, que são invioláveis: a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem das pessoas, sendo assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente da violação destes direitos. Deste modo, estes direitos, como integrantes do sistema de direitos fundamentais, passam a ter garantia de cláusulas pétreas, aplicação imediata e reserva legal com o escopo de realizar a compatibilização com outro direito fundamental ou outro bem jurídico de estatura constitucional e proteção do núcleo essencial (FARIAS,1996, p.103).

O empregado quando se vincula a um contrato empregatício, embora esteja presente a subordinação como própria do liame, não se despe de seus direitos de personalidade. Tais direitos devem ser respeitados pelos prepostos da empresa contratante, a fim de que o meio ambiente de trabalho não se torne inadequado ou desmotivador.

Existe hierarquia extrema nas relações trabalhistas, sendo o empregado subordinado às ordens e poder de comando dos superiores da empresa, mas o fato não pode servir de justificativa para legitimar ações que venham a desprezar o direito à intimidade, bem como a própria dignidade da pessoa humana, consubstanciada na proteção dos direitos fundamentais. Constata-se a colisão de direitos quando há conflito entre dois ou mais direitos fundamentais.

O grande problema é conciliar o legítimo interesse da empresa empregadora em defesa de seu patrimônio com o indispensável respeito à dignidade do trabalhador. Dessa forma, a melhor maneira para solucionar os conflitos de direitos constitucionalmente assegurados é a ponderação de interesses pelas condições que se mostram na relação de emprego. Não obstante, imperiosa será a utilização do princípio da proporcionalidade para a necessária cautela na avaliação dos referidos direitos perante o caso concreto.

Pretende-se com este ensaio estabelecer parâmetros de limitação do poder diretivo do empregador, uma vez que, revestido do direito a propriedade, não ofenda o

direito à intimidade do trabalhador, e assim afronta a dignidade da pessoa humana, prática incompatível com o Estado Democrático de Direito brasileiro.

2 DIREITO FUNDAMENTAL À INTIMIDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Para possibilitar a aplicação dos direitos e garantias fundamentais, é preciso observar o critério da ponderação. Nesse azo, mostra-se indispensável agrupar as normas constitucionais relacionadas à matéria em debate, qual seja, o direito à intimidade do trabalhador.

O Acórdão na sequência colacionado foi proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST em sede de Recurso de Revista referente ao Processo n.º 991-40.2012.5.07.0032, o qual trata sobre a matéria ora em debate e, portanto, objeto de análise:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. A revista pessoal - íntima ou não -, viola a dignidade da pessoa humana e a intimidade do trabalhador, direitos fundamentais de primeira geração que, numa ponderação de valores, têm maior intensidade sobre os direitos de propriedade e de autonomia da vontade empresarial. Além disso, é evidente a opção axiológica adotada pelo constituinte de 1988 da primazia do SER sobre o TER; da pessoa sobre o patrimônio; do homem sobre a coisa. No caso, o Tribunal Regional registrou que havia na reclamada a prática de revista íntima de seus empregados, consignando, expressamente, que “a revista consistia em verificar as bolsas das funcionárias, bem como levantar a blusa para verificar o sutiã, bem como verificar a marca da calcinha que a funcionária estava usando” (fl. 518). Configurado, portanto, o direito à indenização por dano moral, decorrente da realização de revista íntima. Recurso de revista de que não se conhece.

A decisão, ora reproduzida, enfatiza a questão do direito de preservar a intimidade dos funcionários, mesmo ante da autonomia da vontade empresarial. A empresa deve subordinar-se às regras de ordem pública e, por conseguinte, é compelida a respeitar e executar prerrogativas que dela decorrem.

Em uma sociedade, as relações humanas devem ser pautadas com o fito de preservar a intimidade de cada pessoa, pois a inviolabilidade da integridade física e também moral é um direito constitucional.

Cuida-se da proteção aos atributos valorativos da personalidade humana que caracteriza o direito subjetivo constitucional à dignidade, cujo rompimento é objeto de reparação, inclusive com amparo na noção de que, no sistema jurídico brasileiro, prevalece, como princípio, o dever de restituição integral do patrimônio lesado, material ou não.

A Constituição pátria, quando se posiciona em relação à inviolabilidade da intimidade, no artigo 5º, inciso X, demonstra a necessidade de proteger a pessoa. Essa proteção se materializa quando são evitadas invasões indevidas ao espaço intangível de sua personalidade. José Afonso da Silva (2003, p.205) defende o argumento que a Carta Magna disciplinou o direito à intimidade, separando-o dos demais direitos da personalidade e atribuindo-lhe natureza de direito subjetivo autônomo.

Alice Monteiro de Barros (2009, p.55) classifica o direito à intimidade como direito individual relativo à liberdade, em contraposição aos direitos sociais. A autora define sua natureza jurídica como a de um direito fundamental de defesa, um direito subjetivo, inerente à própria pessoa humana.

A intimidade, quando violada ofende a honra e a imagem da pessoa, o que é abrangido pelos direitos à personalidade. Sobre o tema, eis o entendimento de Roxana Cardoso Brasileiro Borges (2005, p.21):

Os direitos de personalidade são próprios do ser humano, direitos que são próprios da pessoa. Não se trata de direito à personalidade, mas de direitos que decorrem da personalidade humana, da condição de ser humano. Com os direitos da personalidade, protege-se o que é próprio da pessoa, como o direito à vida, o direito à integridade física e psíquica, o direito à integridade intelectual, o direito ao próprio corpo, o direito à intimidade, o direito à privacidade, o direito à liberdade, o direito à honra, o direito à imagem, o direito ao nome, dentre outros. Todos esses direitos são expressões da pessoa humana considerada em si mesma.

Não se olvide o fato de que, com a dignidade da pessoa humana, resta estabelecido um limite para preservar a individualidade e autonomia da pessoa contra qualquer interferência estatal ou de particular. Essa proteção acontece em razão de que os direitos de personalidade fazem parte do patrimônio moral de cada ser humano, e as características que lhe são inerentes é que contribuem para a diferenciação do ser humano perante seus pares.

Debatendo o assunto, faz-se oportuno mencionar a opinião de Ingo Wolfgang Sarlet (2008, p.63), ao conceituar a dignidade da pessoa humana como:

[...] qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Na inteligência de Ferreira Filho (2000, p.35), o direito à intimidade é juntamente o direito à própria imagem, como proteção constitucional à vida privada, apto a salvaguardar um espaço íntimo intransponível por intromissões ilícitas.

Nas relações de emprego, observa-se a ocorrência de lesões ao patrimônio moral dos empregados, em virtude do desequilíbrio das relações e da posição de fragilidade em que se encontram perante a organização empregadora. Desta forma, é necessária atenção especial à relação de emprego, de modo a garantir que, no exercício das atividades laborais como expressão da livre-iniciativa constitucionalmente garantida, não sejam ofendidos os direitos fundamentais, especialmente os direitos da personalidade, entre os quais o direito à intimidade, que realizam a dignidade da pessoa humana.

O direito à intimidade também está inserido na Convenção Americana Sobre Direitos Humanos – Pacto de San José da Costa Rica – ora em parte transcrita:

Art. 5º - Direito à integridade pessoal 1. Toda pessoa tem direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral. 2. Ninguém deve ser submetido a torturas nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes. Toda pessoa privada da liberdade deve ser tratada com respeito devido à dignidade inerente ao ser humano.

A Convenção n.º 111, da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Estado Brasileiro, limita o poder do empregador quando ofender a dignidade da pessoa humana, *in verbis*:

Art. 1º - Para os fins da presente Convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por feito

destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego e profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por feito destruir a igualdade de oportunidades e tratamento em matéria de emprego e profissão, que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando existam, e outros organismos adequados. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não serão consideradas como discriminações. Para os fins da presente Convenção, as palavras "emprego" e "profissão" incluem acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

Para garantir o direito fundamental à preservação da intimidade do trabalhador, foi promulgada a Lei n.º 9.799/99, a qual acrescentou o art. 373-A na Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecendo a proibição da revista íntima nos seguintes termos:

Art. 373 – A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado do trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: [...] VI – proceder o empregador ou preposto a revista íntima nas empregadas ou funcionárias.

A norma infraconstitucional ora transcrita deve ser aplicada indistintamente para as pessoas do sexo feminino e masculino, em obediência ao princípio da igualdade, preceito contido no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal vigente, conforme já reconheceu a 5ª.Turma do TST:

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. (TST, RR - 631/2005-058-15-00.7, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 5ª T., DJ 04/04/2008).

Por força do princípio da isonomia garantido no Diploma Constitucional, todos os trabalhadores são albergados pelo direito de passar pela revista íntima. É importante ressaltar, pois, que a intimidade se refere ao reduto mais restrito de alguém, algo que não pode ser invadido, violado ou exposto, muito menos em situações nas quais ocorre a subordinação, fator marcante das relações de emprego.

3 DIREITO FUNDAMENTAL À PROPRIEDADE. PODER E LIMITES DO EMPREGADOR

O poder diretivo advém do fato de a organização revestida de sua personalidade jurídica precisar defender sua propriedade. Dessa forma, por intermédio de seus prepostos, sejam gerentes, seguranças ou chefes, exercem este poder diretivo, porque é protegido pelas normas constitucionais e infraconstitucionais.

O direito de propriedade é garantido pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso XXII. Referido direito legitima o poder diretivo do empregador, que pode ser observado no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

A Constituição Federal também ressalta, no artigo 5º, XXIII que “a propriedade atenderá a sua função social”. Destarte, a propriedade não é um direito que se exerce apenas pelo dono de alguma coisa, mas também que esse dono exerce em relação a terceiros. A propriedade, além de direito da pessoa, é também um encargo contra essa, que fica constitucionalmente obrigada a retribuir, de alguma forma, ao grupo social, um benefício pela manutenção e uso da propriedade. O poder de direção do empregador pode ser compreendido como consequência do direito de preservar os bens patrimoniais da empresa. A questão analisada é o limite entre o poder diretivo do empregador e o direito do empregado de ter incólume sua intimidade.

Ademais, a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por escopo assegurar a todos os trabalhadores a existência digna, e é um dos princípios constitucionais assegurados, conforme artigo 170, Caput, e inciso VIII, da Constituição Federal³. Como caso emblemático, mencione-se a amiúde prática das revistas íntimas que o empregador faz sobre o empregado, ao final do expediente, em manifesto abuso do poder diretivo e violação à dignidade humana (arts. 170 e 1º, III, ambos da CF):

Não se insere no poder diretivo do empregador a possibilidade de submeter o empregado a revistas vexatórias, cujo constrangimento viola a dignidade e a intimidade da pessoa, restando nitidamente caracterizado o dano moral,

³ “Art. 170 – A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...] VIII – busca do pleno emprego.” (BRASIL, 1988).

independente da publicidade. (TRT – 9ªR – 4ªT- Ac. nº12467/98 – Relator Dirceu Pinto Junior – DJPR 19.06.98- p. 67).

O ambiente da relação de emprego, com evidente poder social concentrado unicamente nas mãos do empregador, é um sítio propício ao exercício de determinados direitos fundamentais que, embora não postos no capítulo destinado na Constituição aos direitos trabalhistas, funcionam como se laborais fossem, ante a penetração direta que possuem na relação privada: o vínculo de emprego. Ao revés, tais direitos devem não só ser respeitados pelo empregador, mas também por este estimulado, a fim de que o meio ambiente de trabalho não se torne um círculo de adoecimento ou, até mesmo, um refúgio à margem dos Direitos Fundamentais.

Ensina Alice Monteiro de Barros (2009, p.33) que não é o fato de um empregado se encontrar subordinado ao empregador, ou de deter este último o poder diretivo que irá justificar a ineficácia da tutela à intimidade no local de trabalho, pois, do contrário, haveria degeneração da subordinação jurídica em um estado de sujeição do empregado.

3.1 Revista íntima e poder fiscalizatório do empregador

A revista constitui uma das hipóteses do poder de fiscalização da empresa empregadora, visando ao resguardo de sua propriedade, sendo, pois, uma medida de natureza preventiva de atos de improbidade dos quais resultam na resolução do contrato de trabalho.

Acontece que, no ordenamento jurídico pátrio, somente se permite a revista pessoal mediante ordem judicial, caso haja fundada suspeita (art. 240, § 2º do CPP), não destinando tal procedimento aos particulares que, ao revés, têm direito e dever de preservar a intimidade e a privacidade dos demais particulares.

Com efeito, o enunciado número 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em 23.11.2007, versa sobre a revista de empregados no direito do trabalho:

15. REVISTA DE EMPREGADO.

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

Convém observar que a revista íntima realizada no empregado é proibida, porquanto fere princípios constitucionais, bem como a intimidade humana, configurando, assim, um dano moral no cenário laboral.

Nessa esteira afirmativa, o novo Código Civil fez questão de incluir expressamente o dano moral, ao modificar a redação da vetusta regra do art. 159 do CC/16, para assim constar, doravante, no art. 186 do CC/02:

[...] aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Sobre o tema o desembargador Edilton Meireles (2005, p.64) expressou:

[...] a revista, por si só, sem qualquer justificativa ou genérica, é prática abusiva, pois viola o direito à intimidade e à vida privada, bem como fere o princípio do respeito à dignidade da pessoa humana. Submeter qualquer pessoa, indistintamente, sem maior grau de suspeita, mas, simplesmente, por demasiada cautela, à revista, é ferir, de forma violenta, o direito à intimidade, além de constituir, em algumas circunstâncias, ato ofensivo e desrespeito à dignidade do trabalhador. [...] O empregador, portanto, data venia, em caráter particular, jamais poderá realizar a revista pessoal de seus empregados. Querendo realizá-la deverá, para tanto, requerer ordem judicial neste sentido ou solicitar à autoridade policial que assim proceda na hipótese de prisão em flagrante ou quanto tenha fundada suspeita de que o empregado esteja na posse de objetos ou papéis que constituam corpo de delito.

Vale dizer, a livre iniciativa não constitui direito constitucional absoluto, encontrando limites na preservação da intimidade do trabalhador no ambiente empresarial.

3.2 O procedimento de revista na legislação estrangeira

O Estatuto dos Empregados da Itália, disposto na Lei nº 300, de 1970, no artigo 6º, dispõe que as revistas pessoais de controle sobre o empregado são vedadas, salvo nos casos em que sejam indispensáveis aos fins da tutela do patrimônio empresarial, em relação à qualidade dos instrumentos de trabalho, da matéria-prima ou dos produtos.

Da mesma forma, a Lei nº 20.744, de 1976, do Contrato de Trabalho da Argentina preconiza em seu artigo 70 que os sistemas de controles pessoais do empregado,

destinados à proteção de bens do empregador, deverão ser usados discretamente, salvaguardando a dignidade do empregado, por intermédio de expedientes de seleção automática destinados à totalidade do pessoal. O artigo 71 da mesma lei estatui que os controles do pessoal feminino deverão ser feitos exclusivamente por mulheres.

No Tribunal do Texas, foi julgado um caso envolvendo o K-Mart Corp. v Trotti, no qual uma trabalhadora processou o empregador por lhe haver invadido a sua privacidade, quando revistou os seus armários e os bens ali encontrados. O Tribunal constatou que o empregador permitiu que os trabalhadores comprassem e usassem as próprias fechaduras e cadeados e que, por tal razão, criou “uma legítima expectativa de que o armário e o seu conteúdo estariam livres de qualquer intrusão ou interferência”. Assim, concluiu o Pretório texano, o mero fato de existirem suspeitas de que um trabalhador não identificado tinha furtado bens do empregador “não é suficiente para justificar a revista”.⁴

4 EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS

É importante registrar a idéia de que os direitos fundamentais à propriedade e à intimidade, aqui demonstrados e que estão em situação de conflito no caso em comento, possuem âmbito de aplicação diretamente relacionado aos particulares, destacando-se, pois, a chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais, que é propriamente a aplicação de direitos fundamentais nas relações formadas entre particulares, sem a intervenção direta do Estado.

A teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais visa diminuir as hipóteses de desigualdade na aplicação dos direitos fundamentais entre os particulares, sempre que estes se encontrarem em relação de subordinação fática ou jurídica, evitando, assim, que um viole o direito do outro, além de servir ainda como elemento de incentivo para que o Estado busque sempre assegurar o regular e não abusivo cumprimento de normas de direito fundamental, não só na relação Estado-particular, mas também no vínculo particular-particular.

⁴ Decisão noticiada na obra citada de Teresa Alexandra Coelho Moreira, pág. 345.

Isto porque, também na esfera privada, ocorrem situações de desigualdade geradas pelo exercício do poder social, de forma que é possível se podem tolerar discriminações ou agressões à liberdade individual que atentem contra o conteúdo em dignidade da pessoa humana dos direitos fundamentais, devendo existir, no entanto, equilíbrio entre estes valores e os princípios da autonomia privada e da liberdade negocial, que não podem ser totalmente suprimidos.

Sobre o tema, eis reproduzido, o entendimento de Branco, Mendes e Coelho (2007, p.266):

[...] a força vinculante e a eficácia imediata dos direitos fundamentais, além de sua posição no topo da hierarquia das normas jurídicas, reforçaram a idéia de que os princípios informadores dos direitos fundamentais também seriam aplicáveis na esfera privada. Tal se daria em virtude da dimensão objetiva dos direitos fundamentais, que exprime os valores básicos da ordem jurídica e social, fazendo com que o Estado não só deva respeitar estes direitos, mas também os particulares, nas suas relações entre si.

De acordo com Jane Reis Gonçalves Pereira (2006, pp.138-140), a peculiaridade do problema da eficácia de direitos fundamentais nas relações jurídicas privadas consiste em que ambas as partes envolvidas são titulares de direitos constitucionalmente assegurados, formando uma complexa rede de direitos e deveres que se limitam e se condicionam mutuamente.

Assim, a utilização da teoria da eficácia imediata dos direitos fundamentais individuais nas relações privadas possibilita parâmetros para o intérprete aplicá-la, entregando fundamentos adequados. Na circunstância na qual a relação se estabelece entre a pessoa e os detentores de poder econômico ou social, Ingo Sarlet (2011, p.381) preconiza que, no âmbito dessas relações, ocorre certo consenso a respeito da aplicação direta dos direitos fundamentais na esfera privada, uma vez que são trata de relações desiguais de poder, semelhantes às que se estabelecem entre os particulares e o poder público.

Reconhecendo que o risco não se depara apenas na esfera pública, mas também no âmbito privado, Gregorio Peces – Barba (2004, p.339) sustenta que o Poder político não é o único capaz de causar danos às pessoas nos âmbitos protegidos pelos direitos. Ressalta que existem poderes sociais, e inclusive outras pessoas capazes de produzir malefícios e danos dos quais devemos proteger os direitos fundamentais.

Nos Estados Unidos prevalece a regra geral dos direitos fundamentais positivados na Constituição não se estendem nas relações privadas, entendendo que tanto na doutrina como na jurisprudência os direitos fundamentais somente possuem a eficácia vertical, demonstrando uma visão por deveras individual. Nesse sentido, contrário é o pensamento de Daniel Sarmento (2011, pp.291-292):

a doutrina da *state action*, apesar dos temperamentos que a jurisprudência lhe introduziu, não proporciona um tratamento adequado aos direitos fundamentais, diante do fato de que muitos dos perigos e ameaças a pessoa humana provem não do Estado, mas de grupos, pessoas e organizações privadas.

De acordo com José João Nunes Abrantes (1990, p.94), a eficácia direta dos direitos fundamentais objetiva assegurar o respeito ao núcleo desses direitos. Não importa, entretanto, na submissão dos particulares ao mesmo regime de sujeição aos direitos fundamentais válido para os poderes públicos. A proteção dispensada à autonomia privada e a incidência das normas jusfundamentais nas relações privadas impõem o equacionamento do caso mediante uma ponderação de interesses, na qual um dos fatores que deverá ser necessariamente considerado é a maior ou menor desigualdade entre as partes. Quanto maior o desequilíbrio, mais intensa será a eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares.

Destarte, nota-se que, no caso paradigma em estudo se pode perfeitamente aplicar a horizontalidade dos direitos fundamentais, uma vez que, mesmo nas relações de emprego entre particulares, ou seja, particular-particular, não se tem dúvida de que os direitos fundamentais devem ser efetivados e protegidos, conforme entendimento pacificado na doutrina e na jurisprudência brasileira.

Outrossim, entende-se que as especificidades na incidência dos direitos fundamentais nas relações entre particulares, decorrem, sobretudo, da necessidade de ponderação entre o direito em tela e a autonomia privada da pessoa cujo comportamento se cogita em limitar.

5 COLISÃO DO DIREITO À INTIMIDADE DO TRABALHADOR COM O DIREITO À PROPRIEDADE DO EMPREGADOR

A colisão de direitos fundamentais pode ocorrer em sentido restrito ou amplo. A colisão de direitos fundamentais em sentido restrito se subdivide em: a) colisões de direitos fundamentais com os idênticos; b) Colisões de direitos fundamentais com os distintos. A colisão de direitos fundamentais em sentido amplo trata de colisão de direitos fundamentais com direitos fundamentais de bens coletivos (ALEXY, 2008).

Não se pode olvidar que haverá colisão ou conflito sempre que se deva entender que a Constituição protege simultaneamente dois valores ou bens em contradição concreta. A esfera de proteção de um direito é constitucionalmente protegida em termos de interferir na esfera de outro direito ou de colidir com uma norma ou princípio constitucional.

A colisão do direito à propriedade daquele que contrata, pessoa jurídica ou física, com o direito à intimidade do trabalhador relaciona-se com a colisão de direitos fundamentais em sentido restrito de direitos fundamentais distintos, eis que ambos são dois direitos fundamentais diferentes em conflito.

Aqui precisa é a definição de Jose Carlos Vieira de Andrade (1987, p.76), o qual explica didaticamente:

Haverá colisão ou conflito sempre que se deva entender que a Constituição protege simultaneamente dois valores ou bens em contradição concreta. A esfera de proteção de um certo direito é constitucionalmente protegida em termos de intersectar a esfera de outro direito ou de colidir com uma norma ou princípio constitucional. O problema agora é outro: é o de saber como vai resolver-se esta contradição no caso concreto, como é que se vai dar solução ao conflito entre bens, quanto ambos (todos) se apresentam efetivamente protegidos como fundamentais.

Analisando o tema focalizado, percebe-se que a problemática da colisão do exercício dos direitos fundamentais do trabalhador, com o exercício do poder de direção do empregador não é tratada em nenhuma legislação pátria ou estrangeira, restando ao Judiciário ponderar os interesses envolvidos.

Ademais, havendo colisão de direitos fundamentais, deve o julgador, em regra, atentar para o princípio da unidade do ordenamento jurídico, o que o obriga a uma tarefa de otimização para com os bens periódicos em conflito, sugerindo, sempre que, por meio de um critério de proporcionalidade, seja dado e reconhecido como prevalente o bem de maior envergadura jurídica e que não fira dignidade da pessoa do trabalhador (2002, p.89).

Dessa maneira, deve ser observado o fato de que na interpretação das normas constitucionais é necessária uma análise sob o prisma da ponderação dos bens em comento, buscando, de um lado, efetivar e, de outro, conciliar os valores em questão no caso concreto, de modo a garantir uma harmonização prática dos direitos em colisão.

5.1 A aplicação do método da ponderação para solucionar colisões de direitos fundamentais

A Constituição Brasileira não prevê expressamente a possibilidade de utilização da ponderação para solucionar conflitos entre direitos fundamentais, entretanto, esse método é aceito pelo Judiciário, para que se possam pesar os bens e interesses juridicamente que se mostrem inconciliáveis no caso concreto.

Nesse azo, Luís Roberto Barroso (2010, p.335), ensina que o método a ser utilizado é a ponderação, ele explica:

A ponderação consiste, portanto, em uma técnica de decisão jurídica aplicável a casos difíceis, em relação aos quais a subsunção se mostrou insuficiente, sobretudo quando uma situação concreta dá ensejo à aplicação de normas de mesma hierarquia que indicam soluções diferenciadas.

Com efeito, quando ocorre conflito entre regras, a subsunção é o método suficiente para a solução deste, mas, em se tratando de colisão entre princípios e interesses, tal não se mostra adequada. Isso acontece, pois é o caso de excluir um dos princípios e aplicar o outro exclusivamente, e sim de realizar um balanceamento entre os valores e bens envolvidos, utilizando o método da ponderação.

Acerca desse método, Ana Maria D'Ávila Lopes leciona:

A finalidade da ponderação é determinar a prevalência, ainda que não absoluta, dos bens constitucionalmente protegidos, o que não é uma tarefa fácil, já que a preferência ou superioridade de um bem só pode ser decidida em função das circunstâncias especiais do caso concreto (2001, pp.190-1).

Ana Paula Barcellos (2003, p.57) ressalta que o método da ponderação indicará a aplicação das normas constitucionais envolvidas, sem excluir por completo uma delas:

Na verdade, os casos típicos dos quais se ocupa a ponderação são aqueles nos quais se identificam confronto de razões, de interesses, de valores ou de bens albergados por normais constitucionais (ainda que o objeto imediato do exame seja uma disposição infraconstitucional). O propósito da ponderação é solucionar esses conflitos normativos da maneira menos traumática para o sistema como um todo, de modo que as normas em oposição continuem a conviver, sem a negação de qualquer delas, ainda que em determinado caso concreto elas possam ser aplicadas em intensidades diferentes.

Desta forma, o Judiciário decide os conflitos que acontecem entre os mais distintos direitos fundamentais, como, por exemplo, entre o direito fundamental à intimidade e o direito fundamental à propriedade, aplicando para tanto a técnica da ponderação.

Explica-se neste estudo o posicionamento do Tribunal Constituição Espanhol, que julgou o Recurso de Amparo n. 4.015/96, ante a Sentença n. 98/2000 da Sala Social do Tribunal Superior de Justiça da Galícia. Essa Corte modificou a decisão anterior, que havia declarado contrário à Constituição e, conseqüentemente, ofensivo aos direitos fundamentais, destacando a importância do método da ponderação e do princípio da proporcionalidade, *in verbis*:

a la vista de la doctrina sentada por este Tribunal, no puede admitirse que la resolución judicial objeto del presente recurso de amparo haya ponderado adecuadamente si en el presente caso se cumplieron los requisitos derivados del principio de proporcionalidad. De entrada, resulta inaceptable, como ya se dijo, la premisa de la que parte la Sentencia impugnada em el sentido de que los trabajadores no pueden ejercer su derecho a la intimidad en la empresa, con excepción de determinados lugares (vestuarios, servicios y análogos). Esta tesis resulta refutada por la citada doctrina del Tribunal Constitucional, que sostiene que la celebración del contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, por más que el ejercicio de tales derechos en el seno de la organización productiva pueda admitir ciertas modulaciones o restricciones, siempre que esas modulaciones estén fundadas en razones de necesidad estricta debidamente justificadas por el empresario, y sin que haya razón suficiente para excluir a priori que puedan producirse eventuales lesiones del derecho a la intimidad de los trabajadores en los lugares donde se realiza la actividad laboral propiamente dicha.

Da mesma forma, é recorrentemente acolhida pelo Tribunal Superior do Trabalho do Brasil a ponderação que apela para o princípio da proporcionalidade a fim de averiguar se a proteção à propriedade se utiliza de meios idôneos e proporcionais na realização da revista, ou seja, tolerável pela moral e pelo bom-senso:

COLISÃO DE DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS. LIBERDADE DE INICIATIVA E DIRETO À PRIVACIDADE. EXCESSOS DE PODER DO EMPREGADOR. EMPREGADOS SUBMETIDOS À SITUAÇÃO VEXATÓRIA E HUMILHANTE EM VISTORIA DENTRO DA EMPRESA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VIABILIDADE. Indiscutível a garantia legal de o empregador poder fiscalizar seus empregados (CF/88, art. 170, caput, incisos II e IV), na hora de saída do trabalho, de forma rigorosa, em se tratando de atividade industrial ou comercial de medicamentos visados pelo comércio ilegal de drogas. A fiscalização deve dar-se, porém, mediante métodos razoáveis, de modo a não expor a pessoa a uma situação vexatória e humilhante, não submetendo o trabalhador à violação de sua intimidade (CF/88, art. 5º, X). Exigir que o trabalhador adentre a uma cabine, dentro da qual deva ficar completamente nu para ser vistoriado por vigilantes da empresa, caracteriza violência à sua intimidade. A colisão de princípios constitucionais em que de um lado encontra-se a livre iniciativa (CF/88, art. 170) e de outro a tutela aos direitos fundamentais do cidadão (CF/88, art. 5º, X) obriga o juiz do trabalho a sopesar os valores e interesses em jogo para fazer prevalecer o respeito à dignidade da pessoa humana. Recurso de revista não conhecido” (Proc.: RR – 578399-36.1999.5.03.5555. Data de Julgamento: 10/03/2004, Relator Juiz Convocado: José Antônio Pancotti, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 02/04/2004).

O caso sob exame traz exemplo clássico de ponderação constitucional de interesses, sendo certo que tanto o princípio da livre iniciativa em conjunto com o direito à propriedade é constitucionalmente assegurado, como também o direito a intimidade do empregado e, como no caso concreto estes colidem e devem possuir concordância prática, o peso é dado pelas condições expressas na relação de emprego.

A ponderação de interesses só se torna necessária, pois, quando de fato estiver caracterizada a colisão de princípios constitucionais em um caso concreto. Assim, é o princípio da proporcionalidade que se permite fazer o sopesamento dos princípios e direitos fundamentais, bem como dos interesses e bens jurídicos em que se expressam, quando se encontrem em estado de contradição, solucionando-a de forma que maximize o respeito de todos os envolvidos no conflito.

O julgador, ao decidir os conflitos, deve ponderar os interesses envolvidos, e assim pode utilizar o princípio da proporcionalidade em todas as suas fases, pois tem a finalidade de estabelecer o equilíbrio entre conflitos de interesses. Analisando o tema, Steinmetz (2001, p.155) externa a idéia de:

[...] a finalidade do princípio da proporcionalidade é a proteção dos direitos fundamentais, garantindo a otimização desses direitos segundo as possibilidades fáticas e jurídicas. O princípio autoriza somente restrições ou limitações que sejam adequadas, necessárias, racionais ou razoáveis. Operacionaliza-se mediante um procedimento metódico racional, o qual

pressupõe [a] a existência de uma estrutura meio-fim, [b] que o fim seja constitucional, [c] que se identifiquem as circunstâncias relevantes do caso [na hipótese de colisão de direitos fundamentais] e, [d] que, por fim, apliquem-se, sucessivamente, os três princípios parciais constitutivos.

Consoante Ana Maria D'Ávila Lopes (2001, p.196):

Pressupõe que a aplicação de uma determinada medida legislativa para alcançar determinada finalidade deve ser razoável ou, por outras palavras, deve existir uma conexão razoavelmente proporcional entre a medida adotada e a finalidade pretendida.

De efeito se colaciona o julgado proferido pelo juiz relator André Luís Moraes de Oliveira, no Recurso Ordinário referente ao Processo nº 162400-91.2005.5.24.1:

DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA - DIREITO À INTIMIDADE X DIREITO DE PROPRIEDADE - COLISÃO ENTRE DIREITOS CONSTITUCIONALMENTE TUTELADOS - TEORIA DA PONDERAÇÃO DE INTERESSES. Em razão do princípio específico da unidade da Constituição, na hipótese de colisão entre direitos constitucionalmente tutelados, o método a ser utilizado é aferir entre os interesses contrapostos aquele que possui, no caso concreto, maior preeminência e menor restrição na ordem jurídica constitucional, limitando-se um direito fundamental para salvaguardar outro. No caso em apreço, o poder de fiscalização da propriedade do empregador é limitado à garantia de preservação da honra e da intimidade da pessoa física do trabalhador, que encontra no princípio da dignidade da pessoa humana sua maior expressão.

6 ANÁLISE DA DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A ação trabalhista apresentada trata de uma funcionária que pleiteou reparação por ter, ao fim de cada turno de serviço, mostrar a uma fiscal a marca das roupas íntimas que usava e comprovar que não havia roubado unidades da Hope, empresa contratante.

De acordo com a petição, as revistas eram vexatórias e atacavam sua honra, dignidade e intimidade, sem qualquer justificativa para que se despisse diante de terceiros para provar que não estava furtando.

A Hope defendeu-se apontando que não houve ofensa à dignidade ou tratamento humilhante, constrangedor ou vexatório à funcionária, devido a possibilidade de revista estar prevista no instrumento coletivo de trabalho. A argumentação não foi acolhida pela 1ª Vara do Trabalho de Maracanaú- CE, e condenou a empresa a indenizar a funcionária em R\$ 27 mil por danos morais.

A empresa, embora tenha recorrido ao Tribunal Regional da 7ª Região, a sentença proferida em 1ª instância foi mantida intacta. Não obstante, a organização interpôs Recurso de Revista ao Tribunal Superior do Trabalho, sendo que, no Acórdão proferido o ministro Claudio Brandão, fundamentou dizendo, que diante do quadro fático foi comprovado a revista íntima e fundamentou seu voto diante da necessidade de *“preservar a dignidade e a intimidade da pessoa humana (no caso do trabalhador) em detrimento do direito de propriedade e da livre iniciativa”*. Para o Ministro, a proibição à revista íntima não significa violação ao direito de propriedade, uma vez que o empregador possui outros recursos, especialmente os tecnológicos, para evitar o furto e desvio de mercadorias. Entendeu que, mesmo a recorrente possuindo o direito de proteger a sua propriedade, nada justifica exceder o seu poder empregatício e causar danos a outrem, principalmente afetando direitos fundamentais.

A decisão em comento teve o mérito de expressar a noção que, embora a intimidade do trabalhador e a propriedade do empresário sejam direitos de primeira geração, a técnica de ponderação de valores permitiu verificar a preponderância do primeiro sobre o segundo, considerando que a revista íntima viola o trato pessoal e vida privada do empregado, e deixa evidente a primazia das pessoas sobre a coisa, sendo portanto hipótese que enseja indenização pelos danos causados ao trabalhador.

7 CONCLUSÃO

Os direitos fundamentais podem ser invocados para promover a defesa dos empregados nas relações trabalhistas. Notadamente, os empregados estão situados em um plano de subordinação imediata aos seus empregadores. Nesse passo, os direitos fundamentais destinados à coletividade devem funcionar como limitadores de ocorrência de abusos, como a imposição da obrigatoriedade de revista dos empregados.

O procedimento de revista íntima e das bolsas imposta às funcionárias, configura desrespeito frontal ao princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no inciso III do artigo 1º da Constituição Federal de 1988. O abuso do poder diretivo do empregador menospreza os direitos da personalidade do empregado, razão porque são passíveis de ensejar indenização por dano moral, uma vez que esse poder encontra

limites nos próprios diplomas normativos citados, concluindo-se que o mesmo não é ilimitado, tampouco absoluto. A revista íntima abusiva não se encontra no âmbito do poder diretivo do empregador, sendo repudiado pela doutrina, pela jurisprudência e, principalmente, pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Outrossim, a pessoa hipossuficiente em uma relação privada possui direitos fundamentais que devem ser preservados, em consonância com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que pode ser de fato limitado ou ameaçado pelo maior poder e pelo abuso do exercício da autonomia privada da outra parte.

Verificada a colisão de direitos fundamentais no caso paradigma, intimidade e propriedade, que ensejam à restrição de um dos direitos, a técnica da ponderação de interesses, age como mecanismo de solução do caso de conflito entre princípios constitucionais, e decorre da aplicabilidade direta e imediata dos direitos fundamentais às relações privadas.

8 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRANTES, José João Nunes. A Vinculação das Entidades Privadas aos Direitos Fundamentais. Lisboa: Associação Acadêmica da Faculdade de Direito de Lisboa, 1990.

ALEXY, Robert. Constitucionalismo discursivo. Trad. Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

_____. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2002.

BARCELLOS, Ana Paula de. Alguns Parâmetros Normativos para a Ponderação Constitucional. In: BARROSO, Luís Roberto (org.). A Nova Interpretação Constitucional: ponderação, direitos fundamentais e relações privadas. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BARROS, Suzana de Toledo. O princípio da proporcionalidade e o controle de constitucionalidade das leis restritivas de direitos fundamentais. 3. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à intimidade do empregado. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. Direito Constitucional Contemporâneo – Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. Disponibilidade dos direitos de personalidade e autonomia privada. São Paulo: Saraiva, 2005.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, MENDES, Gilmar Ferreira, COELHO Inocêncio Mártires. Curso de Direito Constitucional . 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, Senado, 1988.

_____. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR nº 991-40.2012.5.07.0032. Relator: Ministro Claudio Brandão. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 15 abr. 2014.

_____. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em: 25 mai. 2014.

_____. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 25 mai. 2014.

_____. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em: 25 mai. 2014.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de Revista Íntima. Possibilidades e Restrições. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Ano I – 2011 – n.2 p.16. Disponível em: <<http://www.trt9.jus.br>>. Acesso em: 25 mai. 2014.

FARIAS, Edílson Pereira de. Colisão de direitos, a honra, a intimidade, a vida privada e a imagem, *versus* a liberdade de expressão e informação. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1996

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. Comentários à Constituição brasileira de 1988. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

FLORINDO, Valdir. Dano moral e o Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo : LTr, 1999.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. Os direitos fundamentais como limites ao poder de legislar. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2001.

MEIRELES, Edilton. Abuso do Direito na Relação de Emprego. São Paulo: LTR, 2005.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação: contributo para um estudo dos limites do poder de controle eletrônico do empregador. São Paulo: Almedina, 2010.

SARMENTO, Daniel. Direitos fundamentais e relações privadas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 6 ed. rev. e atualizada. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

_____. A eficácia dos direitos fundamentais. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2011.

_____. Constituição, direitos fundamentais e Direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2003.

PECES-BARBA Martinez, Gregorio. Lecciones de derechos fundamentales. Madrid: Dykinson, 2004.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. Apontamentos sobre a aplicação das normas de direito fundamental nas relações jurídicas entre particulares apud A nova interpretação constitucional – ponderação, direitos fundamentais e relações Privadas. 2 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 22.ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

STEINMETZ, Wilson Antônio. Colisão de direitos fundamentais e princípio da proporcionalidade. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SZANIAWSKI, Elimar. Direitos de personalidade e sua tutela. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.

VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. Os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976. Coimbra: Almedina, reimpressa, 1987.