Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro – Unipac ISSN 2178-6925
Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni - Fevereiro de 2019

REVISTA ÍNTIMA NOS CONTRATOS DE TRABALHO: VIOLAÇÃO À DIGNIDADE DOS TRABALHADORES

INTIMATE MAGAZINE IN WORK CONTRACTS: VIOLATION OF DIGNITY OF WORKERS

Breno de Oliveira Pereira
Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus, Bacharel em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni e Professor no curso de direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, e-mail:breno.cec@gmail.com
Cleidilene Freire Souza
Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade para o desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal, Bacharel em Direito pela Fundação Educacional Nordeste Mineiro e professora do curso de direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, e-mail: cleidilenefreire@hotmail.com
Márcio Júnio Batista Pereira
Pós-graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário da atualidade pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Bacharel em Direito pela Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni e Professor do curso de direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Teófilo Otoni, e-mail: marciojuniotoadv@hotmail.com
Maressa Abu Kamel
Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de

Resumo

A revista íntima tem sido um tema rotineiramente abordado e debatido na doutrina e na jurisprudência. O antagonismo dos posicionamentos acatando ou repudiando tal prática, ora fundados no poder diretivo de fiscalização do empregador, ora por no princípio da inviolabilidade e da privacidade do empregado demonstra a necessidade do debate sobre o tema. A revista íntima pode extrapolar os limites considerados razoáveis quando o Obreiro é exposto, de forma a se sentir constrangido e humilhado, o que pode levá-lo a sofrer traumas desencadeando pedidos indenizatórios de diversas naturezas. De se anotar que a Constituição Federal de 1988 resguarda em seu art. 5º, X, o direito à privacidade e à intimidade, motivo pelo qual a revista íntima deve ser analisada com especial cuidado pelos empregadores. É aceitável o direito de proteção ao patrimônio por meio da fiscalização do empregador, mas é inaceitável que este ocorra em desacordo com a Constituição Cidadã, motivo pelo qual o assunto merece especial atenção. O Direito do Trabalho busca meios para coibir o abuso nas revistas íntimas no ambiente de trabalho, notadamente imputando responsabilização civil aos empregadores que desrespeitem o mandamento Constitucional. Este trabalho visa expor os diversos posicionamentos sobre o tema, de modo a assegurar o direito do empregador de fiscalizar o local de trabalho sem lesionar e desrespeitar a intimidade do trabalhador.

Palavras-Chave: Revista Íntima. Privacidade e Intimidade. Direito do Trabalho. Dano Moral.

Abstract

In our times, the intimate journal has been a topic routinely discussed and debated in doctrine and jurisprudence. The antagonism of positions Accepting or rejecting such a practice, well founded in the directive power of employer surveillance, or by the principle of inviolability and employee privacy demonstrates the need for debate on the subject. The strip search can extrapolate reasonable limits when the Worker is exposed in order to feel embarrassed and humiliated, which can cause him to suffer trauma triggering indemnity claims of various natures. To be noted that the 1988 Federal Constitution protects in his art. 5, X, the right to privacy and intimacy, which is why the strip search must be examined with particular care by employers. It is acceptable to the right to protection of heritage through employer surveillance, but it is unacceptable that this occurs at odds with the Citizen Constitution, which is why it deserves special attention. The Labour Law is seeking ways to curb abuse in intimate searches in the workplace, notably attributing civil liability for employers who violate the constitutional commandment. This aims to expose the different positions on the issue, so as to ensure the employer's right to monitor the workplace without damaging and breaking the intimacy of the worker.

Keywords: Existential damage. Human Dignity. Labor Law. Fundamental Rights.

1 Introdução

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagrou em seu artigo primeiro o direito à dignidade da pessoa humana, assim como no artigo 5º assegurou aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Dispõe, ainda, no inciso X do mesmo regramento legal que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Ocorre que em que pese todo o esforço legislativo com o escopo de resguardar direitos fundamentais e sociais, veremos no decorrer do presente trabalho que alguns desses direitos tem sido mitigados.

A análise do tema explorado no presente trabalho, qual seja, a revista íntima de trabalhadores no ambiente laboral, por certo, guarda um sem número de peculiaridades se mostrando tema extremamente tormentoso vez que ora se contrapõem pilares do direito laboral tais como o poder diretivo do empregador e a dignidade do empregado.

A relação de trabalho deve estar alicerçada na confiança entre empregado e empregador, no entanto, em algumas atividades a revista de empregados se mostra

possível e as vezes necessária, o que denota que as bases da relação empregatícia podem, eventualmente esbarrar nos direitos trabalhistas acima elencados.

A revista íntima quando vexatória afronta a dignidade do trabalhador, isso porque, como será exposto no presente estudo, a mesma consiste em contato físico direto ou indireto, ocorrendo de forma pessoal ao empregado ou aos seus pertences, atacando assim a privacidade do obreiro, pois sua prática, pode desencadear em possível humilhação e constrangimento do empregado.

Além disso, a revista íntima feita de maneira discriminatória viola a intimidade do trabalhador, seja pela vistoria no interior de bolsas, sacolas, armários ou por apalpação no corpo. Por outro lado, quando feita de forma lícita, por pessoa do mesmo sexo, preferencialmente com o mesmo poder hierárquico em ambiente apropriado, de forma indiscriminada, procedendo-se sem contato físico, apenas visual, sem que haja abuso ao direito de privacidade é considerado como faculdade no poder de fiscalização cabível ao empregador, assim se resguardando que qualquer ilícito decorra em dano moral.

Conforme dita Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 146)

> A revista dos empregados vem sendo considerada pelos Tribunais como um direito de fiscalização do empregador. No entanto, se se torna abusiva da dignidade do trabalhador, não encontrará acolhida nas decisões judiciais. Terá que ser moderada, respeitosa, suficiente para que seus objetivos sejam atingidos.

Entende-se claramente que a revista íntima é cabível, desde que respeitados os limites mínimos de preservação à dignidade do trabalhador.

Consoante o art. 5º da Constituição Federal é direito fundamental da pessoa humana a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Segundo entendimento majoritário dos Tribunais do Trabalho e das doutrinas atuais, a prática de revista íntima vexatória e discriminatória viola exatamente todos esses direitos no que concerne à violação da intimidade do individuo trabalhador.

Justifica-se a ocorrência da revista íntima com base no poder diretivo de fiscalização cabível ao empregador, sob o argumento objetivo de resguardar a segurança do seu estabelecimento comercial, sendo admissível a sua prática desde que respeitada a individualidade, privacidade e liberdade dos trabalhadores. Os tribunais possuem entendimento atual de que a revista íntima exagerada é ilícita,

pois estaria ofendendo a constituição, as leis infraconstitucionais, a moral e os bons costumes.

Assim, o art. 483 da CLT resguarda ao empregado o direito ao não cumprimento de ordem ilícita advinda do empregador, ou seja, o trabalhador não é obrigado a se submeter a ordens que desrespeitem os direitos do cidadão enquanto empregado. Em consequência do abuso da prática exagerada e por vezes desrespeitosa da revista íntima, trabalhadores tem recorrido ao judiciário para solucionar conflitos e requerer o pagamento de dano moral pelo tempo em que trabalharam e foram submetidos à revista, não obrigados, mas por vezes intimidados diretamente ou indiretamente a cumprirem todas as ordens impostas para preservarem seu trabalho.

A caracterização de ato ilícito da revista vexatória ou discriminatória decorre da culpa do agente que praticou o ato e do nexo de causalidade, encontrando respaldo jurídico nos arts. 186 e 927 do Código Civil, que assegura o direito a indenização ao empregado que sofrer constrangimento ou situação vexatória com tal prática.

Todavia este procedimento ainda não possui uma regulamentação legal própria, gerando assim vários pontos de desentendimento, ora por se entender ser garantido ao empregador como poder de fiscalização, ora por atacar a dignidade do trabalhador, que nada mais é, como já dito anteriormente, a violação dos direitos assegurados ao cidadão obreiro na Carta Magna vigente.

O direito à revista íntima assim como suas restrições são asseguradas de forma isonômica às mulheres e aos homens, haja vista que a lei garante a ambos os sexos o mesmo tratamento e que este seja regado no respeito, tornando assim inaceitáveis revistas que exigem do trabalhador a exposição do seu corpo, procedimento este que atenta gravemente contra a dignidade da pessoa humana.A previsão legal presente no art. 373-A, VI, da CLT é aplicado a ambos os sexos, sem qualquer distinção.

A revista íntima exagerada pode gerar danos emocionais, psicológicos e psicossociais que desenvolvem distúrbios afetando o ambiente de trabalhado e pessoal. Estudos indicam o quanto situações constrangedoras e de alto estresse podem afetar na vida de uma pessoa. O abuso no poder hierárquico gera ato de ilegalidade, por outro lado é resguardado ao empregador fiscalizar, mas há de se lembrar que este poder é restrito.

É notória a importância da presença de sindicatos e do Ministério Público do Trabalho nas empresas, com projetos de fiscalização e monitoramento com o intuito de coibir a prática exacerbada da revista íntima, trazendo assim equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e a dignidade do empregado.

2 Conceito e distinção entre revista íntima e revista pessoal do empregado

Subordinação, pessoalidade, alteridade, onerosidade, empregado pessoa física, são todos requisitos para se ter reconhecido um vínculo empregatício. Todavia a subordinação tem se destacado quando se fala em revista íntima ou revista pessoal, notadamente pelo fato de quando a subordinação legal passa a ser mecanismo utilizado para a obtenção do trabalho e manutenção do emprego.

Por certo, a condição de hipossuficiente na relação de emprego, induz o Obreiro, na maioria das vezes, a se submeter a situações discriminatórias, para poder manter sua subsistência.

Nesta senda, temos que a revista íntima e pessoal tem sido alvo de muitas controvérsias entre doutrinadores, sendo caracterizado como íntima aquele ato que ocorre em contato direito com o empregado e pessoal a que ocorre diretamente nos pertences do funcionário.

Como já dito, a revista no ambiente de trabalho decorre do poder diretivo de fiscalização do empregador, é licita e necessária no que concerne a proteção do seu patrimônio, desde que ocorra de forma respeitosa e digna ao empregado e aos seus pertences. Por isso a importância de ser avaliar a distinção existente entre a revista íntima e a revista pessoal, porém há controvérsias, haja vista que para certos juristas não existe nenhuma distinção entre os dois tipos de revista.

O cerne da questão é estabelecer limites entre o que de fato seria a revista íntima e pessoal e até que ponto ela é licita.

A doutrina portuguesa explica a relação de emprego baseada na obediência do empregado e no cumprimento de deveres no ambiente de trabalho, mas estabelecendo que existem limites no poder do empregador, que são impostos através de lei. Porém, Portugal não tem uma legislação que prevê a prática de revistas no ambiente de trabalho.

Aduz Rosana Marque Nunes (2008, p. 140) que:

> Os conceitos de subordinação e poder de direção utilizados pela legislação e doutrina lusitanas são similares aos utilizados no Brasil, porém não encontramos em nossa pesquisa referências à prática de revistas pessoais, sejam íntimas ou em objetos e pertences dos empregados. Talvez isso se deva ao fato de haver em Portugal previsão legal farta e incentivo à participação dos trabalhadores nos locais de trabalho e uma conotação da empresa como "comunidade de pessoas", o que propicia um ambiente mais saudável e respeitoso.

Ademais, a Constituição de Portugal traz em seu texto a importância da relação de emprego. Assim, a confiança, lealdade e boa-fé são qualidades muito reconhecidas, consideradas fundamentais para a construção de um vínculo empregatício.

A aludida Constituição prevê no art. 21 o direito de resistência, preceituando que "todos têm o direito de resistir a qualquer ordem que ofenda os seus direitos, liberdades e garantias e de repelir pela força qualquer agressão, quando não seja possível recorrer à autoridade pública".

Deste modo, percebemos que de fato a Constituição de Portugal em muito se assemelha à Carta Magna Brasileira, uma vez que ambas, embora em aspectos diferentes, protegem o cidadão, resguardando o direito do trabalhador. No que tange às diferenças, Portugal ainda não possui uma legislação própria a respeito da ocorrência de revista íntima ou pessoal, porém deixa claro a proteção e respeito aos empregados e ao ambiente laboral.

3. Do direito de propriedade do empregador. Fundamentos jurídicos de limitação

A Constituição Federal no *caput* do art. 5º garante aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade e explicita em seu inciso XXIII que a propriedade atenderá a sua função social, ou seja, apesar de ser considerado um direito irrevogável, não é absoluto, pois nos incisos seguintes vê-se que poderá ocorrer a desapropriação por necessidade, utilidade pública ou por interesse social ou no caso de iminente perigo público, a autoridade competente poderá requisitar propriedade particular.

Assim, apesar de a propriedade ser um direito individual, a função social a que se destina muda a situação em que foi estabelecida, deixando de ser exclusiva do proprietário e passando, se houver necessidade, a atender o interesse social da

coletividade, ou seja, apesar de se ter direito à propriedade, a Constituição também assegura o direito à desapropriação, encontrando respaldo jurídico na própria CF que em seu art. 170, III estabelece que "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, observados os seguintes princípios: função social da propriedade.

Direito individual com finalidade social, assim podemos qualificar a propriedade. Porém, por fazer parte dos princípios de ordem econômica, apesar de presente no art. 5º da Constituição Federal, perde-se um pouco do seu caráter individual, pois submete-se a justiça social.

O exercício do poder de direção do empregador está fundado na propriedade, de modo que, o proprietário enquanto empregador cumpre a função social da sua propriedade ou empresa.

Nesse sentido, leciona Rosana Marques Nunes (2008, p. 43-44)

> O direito de propriedade faz parte do rol de direitos fundamentais, devendo ser respeitado, porém, deve ser visto sempre em conjunto e de forma ponderada com os demais direitos e princípios constitucionais. Os direitos fundamentais alcançam todas as pessoas que atuam no mercado de trabalho, projetando-se sobre os vínculos de emprego, de modo que é preciso que o empregador concilie seu legítimo interesse em defender seu patrimônio, com a necessidade do indispensável respeito à dignidade do trabalhador. Por isso, o excesso de zelo de alguns empregadores com o seu patrimônio não pode configurar desrespeito à dignidade humana, um bem juridicamente tutelado e que deve ser preservado.

A dignidade da pessoa humana é um bem juridicamente tutelado e deve ser respeitada, por isso, a proteção ao patrimônio não pode ultrapassar limites a ponto de se sobressair em detrimento da preservação da dignidade. A legislação e os costumes brasileiros concedem ao empregador diversos meios e possibilidades de proteção ao patrimônio, mas é notório que existem limitações a este direito. A fiscalização à propriedade e a proteção ao patrimônio não são justificativas plausíveis para a aplicação da revista íntima ou pessoal, vexatória ou indiscriminada, ferindo a dignidade do trabalhador, uma vez que, como já exposto, a fiscalização é um direito do empregador e é necessário, contudo a sua prática tem que ocorrer com base jurídica lícita.

4. Do Jus Variandi Patronal. Limites Do Poder Diretivo Do Empregador

4.1 Do Jus Variandi

O *jus variandi* patronal consiste no direito que o empregador possui de alterar unilateralmente o contrato de trabalho, desde que da alteração não decorra prejuízo ao empregado. O *jus variandi* é um direito que decorre do poder de direção do empregador, ou seja, o patrão pode organizar ou modificar a qualquer tempo o ambiente de trabalho, estabelecendo novas regras a serem seguidas, no entanto o *jus variandi*, assim entendido como poder diretivo do empregador, é limitado, pois, caso o empregador aja em abuso de poder ou modifique o contrato de trabalho de modo a ferir a dignidade do trabalhador, este pode se recusar a cumprir, justificando-se no seu direito de resistência "*jus resistentiae*".

O *jus resistentiae* somente poderá ser exercido pelo empregado quando houver abuso na utilização do *jus variandi* por parte do empregador.

Para exemplificar melhor, o empregador através do *jus variandi* poderá alterar a forma de execução do contrato, objetivando uma maior produtividade e lucro no ambiente laboral, não podendo causar prejuízos ao empregado. A regra contida na CLT diz que para o empregador mudar o local de prestação de serviço do empregado este deve anuir, mas há exceções que a própria legislação estabelece.

Destarte, entendemos que há limitações ao poder de direção do empregador. Por outro lado, existem situações previstas em lei que o empregador poderá exercer a sua vontade sem levar em consideração o que pensa o empregado, porém, existem outros que é obrigatória a participação do empregado e a sua concordância.

Para Sérgio Pinto Martins (2003, p. 292-293):

> O empregador poderá fazer, unilateralmente, ou em certos casos especiais, pequenas modificações no contrato de trabalho que não venha alterar significativamente o pacto laboral, nem importem prejuízo ao operário.
> O empregado poderá também opor-se a certas modificações que lhe causem prejuízos, ou seja, ilegais, que é o que se chama de jus resistentiae, inclusive pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho.

O *jus variandi* pode ser ordinário ou extraordinário, classificado assim pela doutrina majoritária. O ordinário é a alteração unilateral feita pelo empregador em atividades não reguladas por norma jurídica ou por contrato de trabalho; o extraordinário é quando ocorrem alterações unilaterais em casos considerados

excepcionais que são alterações tanto nas condições de trabalho do empregado com nas cláusulas contratuais.

O *jus variandi*, porém, encontra limites ao seu exercício, quais sejam, nos princípios da boa fé, dignidade da pessoa humana, da não-discriminação e no *jus resistentiae*, conforme já citado.

4.2 Dos limites do poder diretivo

O poder diretivo do empregador não é absoluto, assim não pode ser exercido de forma ilimitada, o direito do trabalho deve assegurar e resguardar a dignidade do trabalhador, deste modo, o empregador ao exercer seu poder deve se atentar à proteção assegurada ao empregado.

Conforme aduz Eugênio Hainzenreder Júnior (2009, p. 89):

> A subordinação jurídica oriunda da relação laboral não autoriza o empregador a extrapolar as prerrogativas de controle, fiscalização e direção adentrando na esfera pessoal do empregado. O exercício do poder diretivo está relacionado tão somente ao bom desenvolvimento e a segurança da atividade empresarial. Por essa razão, pode-se afirmar que a direção empresarial será limitada pelo próprio princípio da dignidade da pessoa humana, pelos direitos da personalidade do empregado, ainda que no ambiente do trabalho, pois são indissociáveis da pessoa do trabalhador. Tal conclusão, ainda que não definitiva, naturalmente, comporta controvérsias em situações consideradas "cinzentas" em que se verifica uma colisão de direitos e conflito de interesses entre empregado e empregador.

Percebemos a aplicação do poder diretivo do empregador na ocorrência da revista íntima, visto que esta deve ser exercida de forma branda e sem exageros, pois de forma contrária fere a intimidade do empregado. As revistas íntimas são justificadas como uma proteção ao patrimônio do empregador, meio de tentar impedir os furtos nos locais de trabalho, porém ocorrendo de forma abusiva poderá provocar indenização por dano moral para o empregado e a perda do direito de direção do empregador.

Diante do exposto, fica claro o entendimento sobre o assunto, conforme já foi abordado anteriormente: para certos doutrinadores a revista íntima viola a integridade do trabalhador e a revista pessoal é considerada mais branda desde que não atente contra a dignidade do trabalhador.

5 O direito à intimidade, privacidade, honra e imagem na Constituição Federal de 1988

O direito à intimidade, privacidade, honra e imagem é direito fundamental assegurado pela Constituição Federal, previsto no art. 5º, X.

> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
> X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

São direitos considerados de personalidade, pois visam resguardar e proteger a pessoa. Existem outras legislações que tem este mesmo objetivo, quais sejam: a Lei de Imprensa (Lei n. 5.250/67), a Lei dos Transplantes (Lei 9.434/97 e Lei 10.211/2001) e a lei que protege os Direitos Autorais (Lei 9.610/98).

Assim, também estabelece o Código Civil, nos artigos 11 ao 21, as garantias trazidas pelos direitos da personalidade. A violação aos direitos da personalidade do trabalhador fere a sua dignidade, pois estes direitos servem para preservar os aspectos físicos, psíquicos, morais e intelectuais da relação de trabalho. Por isso, os artigos 186 e 927 do Código Civil estabelecem a responsabilidade civil por dano moral ou material causado.

6 O princípio da dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 e sua aplicação no Direito do Trabalho

A Carta Magna de 1988 veio trazendo grandes conquistas para a coletividade e a classe trabalhadora do nosso país, visto que a Constituição anterior não protegia nem resguardava os direito do trabalhador como a atual. Em seu texto existe um rol de direitos fundamentais estabelecidos e assegurados a toda pessoa humana.

O direito fundamental mais relevante ao nosso estudo é o estabelecido no art. 1º, III da Constituição Federal, a dignidade da pessoa humana, visto que entende-se que este seja o principio norteador dos demais, conforme conceitua Alexandre de Moraes (2002, p. 128)

> A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas

> sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.

A dignidade da pessoa humana se estabelece como mais importante em qualquer relação e pessoa, protegendo os interesses do individuo sem, no entanto, prejudicar a coletividade. Toda pessoa já nasce protegida e resguardada pelos direitos fundamentais, todo indivíduo se encontra amparado pelo princípio da dignidade da pessoa humana.

Nesse contexto, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana, que no âmbito do direito do trabalho, assim como nos demais ramos, se estabeleceu com fundamento de um ordenamento jurídico pátrio, visto que acompanha a relação de trabalho e protege em todos os momentos o trabalhador, limitando o poder do empregador.

Na hipótese de abuso na utilização do poder do empregador, ferindo assim a dignidade do empregado, é necessária a comprovação do ato ilícito, com supedâneo nos artigos 186 e 927 do Código Civil, para se estabelecer a reparação do dano através de indenização; o empregador ao aplicar o seu poder no ambiente laboral deve sempre observar os seus limites e a forma com que está agindo, sempre medindo a forma com que organiza e fiscaliza o ambiente de trabalho.

Assim, entende-se, portanto, que a dignidade da pessoa humana é a base de todo o ordenamento jurídico, pois dele decorrem todas as outras normas e fundamentos, acatando e protegendo de forma indiscriminada todo ser humano, no que se refere ao direito do trabalho, é considerado a norma máxima de proteção ao trabalhador.

7. Legislação brasileira sobre revista do empregado

O Brasil não tem uma legislação própria que disponha sobre as revistas no ambiente laboral. No entanto existem normas jurídicas que norteiam essa questão, como, por exemplo, o artigo 373-A, VI da CLT.

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

O citado artigo refere-se tão somente à mulheres, mas a nossa Constituição Federal não faz distinção alguma entre homem e mulheres, pelo contrário, deve-se

sempre prevalecer a isonomia de direitos entre homens e mulheres, deste modo apesar do artigo prever somente a mulher o entendimento majoritário é que ele se entende aos homens de igual maneira.

O empregador pratica a revista íntima nos empregados com escopo de proteger o seu patrimônio e se justifica com base no seu poder diretivo de fiscalização. Ocorre que, como já dito, este poder não é absoluto, pois a Carta Magna vigente trás em seu texto o princípio da dignidade humana e é justamente ele que impede o uso exagerado e vexatório da revista íntima, visto que qualquer prática que atente contra a dignidade do trabalhador pode resultar em no pagamento de indenização por dano moral.

Existem leis orgânicas dos municípios de Belo Horizonte-MG e Vitória-ES, Leis nº 7.451 de 27/02/1998 e 4.603 de 02/03/1998, respectivamente, que dispõem sobre o assunto.

Prevê a lei 7.451/98 de Belo Horizonte

> Art. 1º - Ficam os estabelecimentos comerciais, industriais e de prestação de serviços, com sede ou filiais no Município, proibidos da prática de revista íntima nos empregados. Parágrafo único - Entende-se por revista íntima a coerção para se despir ou qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo.

Estabelece a Lei 4.603/98 de Vitória

> Art. 1º - As empresas privadas, os estabelecimentos comerciais, os órgãos da administração direita e indireta, as sociedades de economia mista, as autarquias e fundações em atividade do Município de Vitória ficam proibidas de promover revista íntima em seus funcionários e funcionárias por parte de seus empregadores ou prepostos.

Assim, através dessas leis, a revista íntima vem ocorrendo e sendo julgada com base no entendimento jurisprudencial e doutrinário já que não existe nenhuma legislação federal sobre o tema.

8 Possibilidades jurídicas de submissão do empregado à revista.

Com base no poder diretivo é imputado ao empregador praticar a fiscalização no ambiente de trabalho com o objetivo de proteger o seu patrimônio. Sendo assim, pode exercer a prática de revistas pessoais moderadas, de forma que não ofenda a intimidade e privacidade do empregado.

Não existe previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro que estabeleça a submissão do empregado à revista. Em contrapartida, a doutrina tem diversos posicionamentos sobre o tema, mas, em síntese, a maioria fala sobre a possibilidade de ocorrer a revista íntima desde que seja em sintonia com a dignidade da pessoa humana e não de forma vexatória e abusiva.

Os juristas, em sua maioria, baseiam suas decisões no princípio da dignidade da pessoa humana, estabelecendo assim os limites cabíveis para a aplicação da revista e até que ponto o empregado deve se submeter ao poder diretivo do empregador.

9 Da reparação a título de danos morais nos casos de revista abusiva

O nosso ordenamento jurídico prevê situações em que se torna possível a reparação dos danos sofridos aos empregados no caso da ocorrência da revista íntima abusiva, quais sejam: a rescisão indireta do contrato de trabalho e a indenização por danos morais.

A rescisão indireta esta prevista na CLT em seu art. 483, e, com a seguinte redação: “O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.

Assim, a rescisão indireta consiste basicamente na rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador, ou seja, o empregado requer a rescisão contratual por ato abusivo ou ilícito praticado pelo empregador que lhe da o direito a justa causa.

Aduz Mauricio Godinho Delgado (2007, p. 1224) que:

> Ao empregado não são conferidos os poderes de fiscalização e disciplina, como conferidos ao empregador, de tal sorte que a rescisão indireta do contrato de trabalho tende a passar, quase que obrigatoriamente, pelo rito formal da ação trabalhista. A ação trabalhista estabelecerá, por sentença, a data da resolução contratual e as verbas rescisórias devidas.

É resguardado no § 1º do mesmo artigo o direito do empregado de afastar do ambiente laboral quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço, como por exemplo a revista íntima, todavia, comprovada ou não a sua prática considera-se pouco provável que o empregado que se afaste seja reintegrado ao ambiente de trabalho, assim é considerado como

melhor opção em casos como estes a indenização referente ao restante do período estabilitário ou de garantia de emprego.

Assim como o pedido de rescisão indireta, também é cabível contra a prática abusiva da revista íntima o pedido de dano moral pelo empregado sofrido.

O dano moral é caracterizado pela existência de prejuízo, que comprovado gera o dever de reparação, previsto tanto na esfera penal quando cível.

Segundo Rosana Marques (2008, p. 162)

> A doutrina classifica também o dano moral em objetivo e subjetivo, sendo o dano objetivo aquele que viola a honra objetiva da pessoa, ou sua imagem no aspecto social. Já o dano moral subjetivo, viola os direitos, viola os valores do mundo interior da pessoa, como a honra, a dignidade, a privacidade, a intimidade.

Na prática da revista íntima o dano moral se caracteriza pela violação a intimidade e privacidade do empregado, isto porque de forma abusiva expõe o empregado a situação vexatória.

Os direitos de personalidade, privacidade e intimidade, decorrem do principio da dignidade da pessoa humana, estes se distinguem da proteção patrimonial e visam resguardar tão somente o individuo.

A agressão moral contra o empregado é entendida através de comprovada a revista íntima abusiva, verificado o fato de violação e o desrespeito a dignidade do trabalhador é gerado o direito a reparação, qual seja, indenização por dano moral, deste modo comprovado a culpa do empregador, o pagamento do dano é licito e devido na proporção determinada pelo magistrado competente.

Assim, Rosana Marque (2008, p. 176) entende que “O dano tem intensidade diferente de pessoa para pessoa, o que para um pode ser uma ofensa terrível, pode nem mesmo afetar outra pessoa, uma vez que certas pessoas têm maior fragilidade emocional do que outras”.

O valor da indenização é sempre determinado pela avaliação ao caso concreto, avaliado de forma subjetiva, estabelecendo um padrão sobre os efeitos sofridos pelo empregado e a sua condição psicossocial após a ocorrência de uma situação por vezes humilhante gerado pela revista íntima abusiva e norteando-se pelo determinado no artigo 235-G da CLT.

10 Revista íntima de acordo com a Lei 13.271/16

Foi sancionada no dia 15 de abril deste ano a Lei 13.271, considerada uma inovação no ordenamento jurídico brasileiro, visto que até o presente momento não existia nenhuma lei de âmbito federal que disciplinasse o assunto.

Entrementes, mais uma vez, como ocorreu no art. 373-A, VI da CLT, a referida lei em seu texto resguarda somente a proteção contra a mulher, conforme podemos explicitar através do art. 1º da mencionada lei: “As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino”.

Por sua vez, o mencionado artigo viola a Constituição Federal que em seu texto prevê a isonomia entre homens e mulheres. Outrora, como seria cabível a aplicação de uma lei que impossibilita a prática da revista íntima no ambiente prisional. Conforme pesquisa atual a presente lei mencionava em seu art. 3º a possibilidade, como uma exceção a regra que a revista íntima ocorresse nas mulheres somente no ambiente prisional, porém, o aludido artigo foi vetado.

A citada lei faz previsão a uma multa administrativa no valor de R$20.000,00 em caso de descumprimento e R$40.000,00 se houver reincidência, além disso, também a previsão sobre a possibilidade de sansões na espera civil e penal.

Percebe-se então, a criação inovada de uma lei federal sobre um assunto até então muito discutido por não ter uma legislação própria que ao mesmo tempo em que visa proteger a dignidade da mulher, contraria a Constituição Federal, uma vez que não é isonômica, já que não prevê uma proteção também aos homens e desrespeitosa no que concerne a segurança diária em presídios, pois é notória que a impossibilidade da revista íntima nos presídios pode desencadear uma serie de praticas ilícitas, tal como o transporte de objetos proibidos neste ambiente, que apesar de tudo, mantem-se a ideia de que, assim não seria violado o direito a dignidade da pessoa humana.

Porém, é valido ressaltar que ainda tem-se o entendimento que mesmo após a promulgação desta lei no que desrespeito a revista em presídios, esta continua sem ser disciplinada, visto que a lei somente vetou o artigo que se referia ao assunto e não divulgou ou criou nenhuma outra lei ou norma que mencionasse sobre a presente questão.

11 Considerações finais

O presente trabalho teve como objetivo expor os diversos posicionamentos sobre a revista íntima no ambiente de trabalho, assegurando o direito do empregador de fiscalizar o local de trabalho sem lesionar e desrespeitar a intimidade do trabalhador e o direito do empregado de se opor à revista indevida no ambiente de trabalho.

Conforme foi exposto, a doutrina e a jurisprudência se posicionam contra a revista vexatória que atenta contra a dignidade do trabalhador, e estabelecem parâmetros ao poder diretivo de fiscalização do empregador, que é entendido como não absoluto e limitado frente ao princípio da dignidade da pessoa humana, compreendido como norteador do sistema jurídico brasileiro, no que diz respeito a proteção do indivíduo.

Por todas as argumentações expendidas, conclui-se com o entendimento de que a revista íntima somente será cabível no ambiente de trabalho quando comprovadamente for indispensável no que diz respeito a qual trabalho esta sendo prestado, sendo estes, aqueles exercidos em ambientes que envolvam controle financeiro, por exemplo, e que ocorra sempre observando a intimidade, privacidade e dignidade do trabalhador.

Referências

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

BARROS, Welba Sandrine Chácara de. **Revista íntima no âmbito laboral**. Teófilo Otoni, 2011. 32 p. Trabalho de Conclusão de Curso(Graduação em Direito)- Universidade Presidente Antônio Carlos. Faculdade de Educação e Estudos Sociais, Teófilo Otoni 2011.

BARROS, Aline Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2ª edição, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Código civil e Constituição Federal.** 58.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. **CLT Saraiva e Constituição Federal.** Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 34. ed. atual. aum. São Paulo: Saraiva, 2007.Consolidação das Leis do Trabalho, 14ª edição. São Paulo. Editora Método. Gen, 2015

BRASIL, **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm> Acesso em: 17/03/2016.

BRASIL, **Código**. 2ª Edição de 2016. Editora Manole.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª edição. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. Revista LTr. São Paulo: LTr, nº 6: 657-667, 2006.

FERREIRA, Aluísio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado**.153 p. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito do CESUMAR- Centro Universitário de Maringá. Maringá. 2009.

FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 14ªedição. São Paulo: LTr, 1993

FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. 4ª ed. rev. amp. e com acórdãos na íntegra., São Paulo: LTr, 2002.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2007.

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

GRECO, Rogério. **Código Penal Comentado**. 10ª edição. Editora Impetus. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf> acessado em 17/03/2016

HAINZENREDER JÚNIOR, Eugênio. **Direito à Privacidade e Poder Diretivo do Empregador: O uso do E-mail no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

HOBSBAWM, Eric J. **A era das revoluções: Europa 1789-1848**. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 18. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2004.

MARTINS, Sérgio. P. **Direito do trabalho**. 17ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MELO, N.D. **Dano moral trabalhista: doutrina e jurisprudência**. 2ª ed. São Paulo: Atlas. 2002.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: histótria e teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 30.ed. São Paulo: LTr, 2004.

NUNES, Rosana Marques. A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no Direito do Trabalho. São Paulo, LTr, 2008.

PEREIRA, Katsya. **A revista íntima e os limites do poder de direção do empregador**. Teófilo Otoni, 2014. 51 p. Trabalho de Conclusão de Curso(Graduação em Direito)-Universidade Presidente Antônio Carlos. Faculdade de Educação e Estudos Sociais, Teófilo Otoni 2014.

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

RESENDE, Aline de Sá. Conteúdo Jurídico. **Jus variandi do empregador.** Disponível em: <http://conteudojuridico.com.br/artigo,jus-variandi-do-empregador,29485.html> Acesso em 15/03/2016.