



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB**

**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ**

**CURSO DIREITO**

**KÊNIO MARTINS SOUSA**

**A Revista íntima: constrangimentos e vexames causados  
ao empregado**

**CAMPINA GRANDE – PB**

**2011**

**KÊNIO MARTINS SOUSA**

**A Revista íntima: constrangimentos e vexames causados  
ao empregado**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Graduação em  
Direito da Universidade Estadual da  
Paraíba, em cumprimento à exigência  
para obtenção do grau de Bacharel em  
Direito.

Orientador: Cláudio Simão de Lucena

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL – UEPB

S725r

Sousa, Kênio Martins.

A revista íntima [manuscrito]: constrangimentos e vexames causados ao empregado / Kênio Martins Sousa.– 2011.

21 f.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2011.

“Orientação: Prof. Dr. Cláudio Simão de Lucena, Departamento de Direito”.

1. Direito trabalhista. 2. Revista íntima. Danos morais I. Título.

21. ed. CDD 344.01

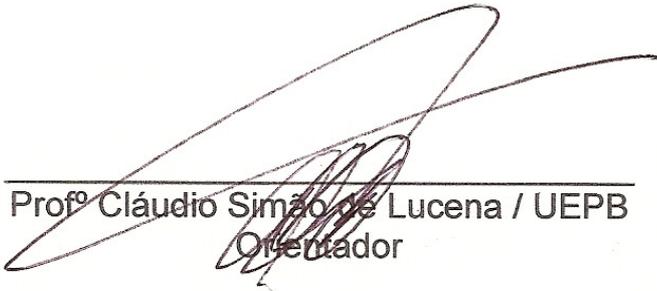
KÊNIO MARTINS SOUSA

**A Revista íntima: constrangimentos e vexames  
causados ao empregado**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Graduação  
em Direito da Universidade Estadual  
da Paraíba, em cumprimento à  
exigência para obtenção do grau de  
Bacharel em Direito.

Aprovada em 17/11/2011.

Nota: 9,0 (nao)



Profº Cláudio Simão de Lucena / UEPB  
Orientador



Profº Guthemberg Cardoso A. de Castro / UEPB  
Examinador



Profº Harry Charrery da Costa Santos / UEPB  
Examinador

# **A Revista íntima: constrangimentos e vexames causados ao empregado**

SOUSA, Kênio Martins

## **Resumo**

Trata-se de artigo que tem por objetivo agregar através de posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o procedimento de revista íntima nos empregados, através do contato físico no empregado, seus alcances e contornos, ora ampliando os horizontes, ora delimitando os direitos e deveres das partes envolvidas na relação empregatícia, obtemperando os entendimentos mais rígidos e extremistas sobre a matéria, ponderando valores e princípios que, muitas vezes são esquecidos por um fechamento de caminhos oriundo da parcialidade e da pré-concepção de que partem as manifestações já publicadas, porém não pacificadas pelos nossos tribunais, para dar uma maior proteção à intimidade do empregado em detrimento da revista íntima no ambiente de trabalho. Até que ponto o direito a proteção do patrimônio pode sobressair-se a proteção a intimidade, aos valores do ser humano, questões em debates, onde uns defendem que não há violação ao direito pessoal, e outros, que o direito a dignidade da pessoa humana não pode ser violado, sendo a revista íntima uma violação a esse direito. Levantamentos destacam que os riscos do empreendimento já estão agregados ao preço final do produto, desta feita não há que se falar em proteção ao patrimônio quando envolve a violação à intimidade do empregado ao revistá-lo, em busca de um possível furto.

**PALAVRAS-CHAVE:** Dano, Intimidade, Trabalhador, Proteção.

## Resumen

Este es el artículo apunta a agregar más doctrinal y jurisprudencial de las posiciones sobre el procedimiento utilizado en la búsqueda de la cavidad del cuerpo, a través del contacto físico en el empleado, y describe su alcance, expandiendo los horizontes, a veces, que contengan los derechos y obligaciones de las partes involucrados en una relación laboral, obtemperando los entendimientos más rígidas y extremistas en la materia, teniendo en cuenta los valores y principios que a menudo son pasados por alto por el cierre de los caminos procedentes de los prejuicios y pre-concepción que dejan las manifestaciones ya publicados, pero no pacificada por nuestros tribunales para dar mayor protección a la privacidad de los empleados a expensas de los registros corporales en el lugar de trabajo. ¿En qué medida el derecho a la protección del patrimonio de la intimidad puede sobresalir de protección, los valores humanos, las cuestiones en debate, donde algunos sostienen que no hay violación del derecho personal, y otros, que el derecho a la dignidad humana no puede ser violada, y la búsqueda de la cavidad del cuerpo, en violación de ese derecho. Las encuestas revelan que los riesgos de la empresa ya se han agregado al precio final del producto, esta vez no hay necesidad de hablar de la protección del patrimonio cuando se trata de la violación de la privacidad de los empleados a buscar en busca de un posible robo.

**PALABRAS CLAVE:** El daño, la intimidad, el trabajo, la protección.

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente discute-se acerca do papel dos colaboradores nas empresas, e destas perante o Direito, sendo estes denominados, empregados ou trabalhadores e empregadores ou empresários.

Partindo desse ponto, abordar-se-á a questão da violação à intimidade do empregado em detrimento da revista íntima no ambiente de trabalho. Até que ponto o direito a proteção do patrimônio se sobressai ao direito e proteção a intimidade, aos valores morais do ser humano.

Pontos que ainda são discutidos, porém não pacificados pelos nossos tribunais, onde uns defendem que não há violação ao direito pessoal, e outros, que o direito a dignidade da pessoa humana não pode ser violado, sendo a revista íntima uma violação a esse direito.

Os levantamentos feitos destacam que os riscos do negócio já estão agregados ao preço final do produto, desta feita não há que se falar em proteção ao patrimônio quando se está discutindo e envolvendo a violação a intimidade do empregado ao revistá-lo, em busca de um possível furto.

Atribuído ao poder diretivo dos empregadores, onde muitas vezes não há um limite pré-estabelecido, tem-se a função de controle sobre as atividades do empregado, e dentro dessas funções de controle está o de revistá-lo.

Na antiguidade romana, a vida em família constituía um mundo à parte, cuja direção pertencia exclusivamente ao *pater familias*, detentor do poder político e jurisdicional nesse âmbito, pois a ordem jurídica do Estado não penetrava nos limites do *domus*.

Na economia medieval, o traço de sujeição mostrava-se também acentuado, em face dos vestígios deixados pela escravidão; o colono e servo da gleba estavam sujeitos, ainda, à submissão pessoal. As relações de trabalho desenvolvidas nas corporações de ofício entre mestres e aprendizes também não eram de natureza obrigacional. (BARROS, 2010, p, 581).

No regime liberal, opera-se um recuo no campo jurídico à figura romana do arrendamento de serviços e o detentor do capital tem a faculdade de exercer

amplamente o poder de direção. Daí Orlando Gomes afirmar que as fontes do Direito parecem revelar que a separação da atividade laboral da pessoa do trabalhador foi uma tarefa de elaboração lenta e fatigante.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 A constituição e os direitos fundamentais**

Antes de adentrarmos no tema “direitos fundamentais”, atinente ao direito do Trabalho, em especial ao poder de direção e fiscalização que empregadores exercem sobre os trabalhadores, urge fazermos algumas breves considerações sobre os direitos fundamentais no plano constitucional vigente.

Os direitos fundamentais são históricos, tendência a ser universal, porém não são absolutos, irrenunciáveis e cumulativos por excelência.

São históricos, pois possui caráter histórico, desenvolvimento na história da humanidade, subsistência no tempo, e pode-se citar a *Magna Carta Libertatum de 1215* (Carta do Rei João Sem Terra), a declaração do Bom Povo de Virgínia de 1776 e a declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 como partes desta historicidade dos direitos fundamentais.

Tendência a ser universais porque são destinados a todos os seres humanos, à raça humana enquanto gênero, não podendo ficar restrito a um grupo, classe ou categoria de pessoas.

Irrenunciáveis, pois não podem os indivíduos deles dispor, temporariamente, ao seu alvitre, podem deixar de exercê-los, mas não renunciá-los.

Também são os direitos fundamentais não absolutos, no sentido de que quando houver colisão de direitos fundamentais, aplicar-se-á o princípio da cedência recíproca (concordância prática ou harmonização), segundo o qual os direitos em colisão devem ceder reciprocamente, permitindo a existência de um ponto de convivência entre eles.

Aos direitos fundamentais, outrossim, dá-se máxima efetividade, de tal modo que, havendo colisão entre um direito fundamental e um direito constitucional que não seja fundamental, deve o operador do direito ampliar o primeiro e restringir o

segundo. Os direitos fundamentais podem e devem ser acumulados, sempre que possível, sem nenhum impedimento.

Doutrinadores como Alexandre de Moraes, José Afonso da Silva, entre outros, apresentam uma classificação de direitos fundamentais em primeira, segunda e terceira dimensão.

Os direitos de primeira dimensão são os direitos individuais, também conhecidos como civis ou liberdades públicas, e os políticos. Os direitos de segunda dimensão são os direitos sociais, econômicos e culturais. O direito de terceira dimensão é a solidariedade internacional ou fraternidade (paz no mundo, desenvolvimento dos países subdesenvolvidos, etc.). Alguns sustentam a existência de uma quarta dimensão frente à existência da tecnologia e seu avanço, além da comunicação em massa (apontamento este feito por Paulo Bonavides). Na Europa, existe uma quarta dimensão de direitos para significar a proteção ao patrimônio genético.

## **2.2 Direitos fundamentais no sistema jurídico brasileiro, aplicáveis ao direito do trabalho**

Pode-se dizer que todos os direitos fundamentais são aplicáveis ao Direito do Trabalho, por serem atinentes ao ser humano, e, por disciplinarem as relações laborais, dentre outros assuntos. O Trabalho é a atividade humana aplicada à obtenção da riqueza, seja ela patrimonial, moral, intelectual.

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras *liberdades positivas*, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. (MORAES, 2009, p.195).

O artigo 5º, I, da Carta Magna afirma que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos da Constituição. Alexandre de Moraes ensina que é inaceitável à diferenciação quanto ao sexo, sempre que o mesmo seja eleito com o

propósito de desnivelar materialmente o homem da mulher, aceitando-o quando a finalidade pretendida for atenuar os desníveis.

Também no artigo 5º, II, da Carta Magna preceitua que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Vidal Serrano e Luiz Alberto Araújo ensinam que a norma jurídica ou obriga, ou proíbe ou permite, não havendo uma quarta possibilidade.

Quanto à intimidade, conforme Alexandre de Moraes, os direitos a estas e à própria imagem formam a proteção constitucional à vida privada, salvaguardando um espaço íntimo intransponível por intromissões a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, nada mais justo para limitação àqueles que por mero comodismo, acham-se no direito de violar o espaço do obreiro para assim, justificar a proteção ao seu patrimônio.

### 2.2.1 Direitos fundamentais do trabalho e a ação internacional

A internacionalização dos direitos humanos começa na segunda metade do século XIX. Seus principais destinatários são os soldados prisioneiros, os doentes, os feridos, bem como os civis atingidos pelos conflitos bélicos (Convenção de Genebra de 1864), os escravos (com a coibição do tráfico pela Convenção de 1926, no quadro Liga das Nações) e os assalariados (inúmeras convenções da OIT).

No âmbito do trabalho, o empregado possui direitos sociais fundamentais vinculados à dignidade humana, entre os quais se situam à luz da OIT, a liberdade sindical, a abolição do trabalho forçado, a eliminação da discriminação e do trabalho infantil. Afirma-se que a exigibilidade jurídica desses direitos independe de ratificação, pelos Estados, da Convenção que os tutelam, mesmo porque eles se inserem nos princípios fundamentais da OIT, interferindo na sua Constituição e na Declaração da Filadélfia.

Vale destacar que havendo conflito entre as normas internacionais e as alusivas ao direito positivo interno dos países, prevalece, em matéria de direitos humanos, a regra mais favorável ao sujeito de direito, tendo em vista que a sua

finalidade última é a proteção da dignidade humana (nesse sentido doutrinam Antônio Augusto Cançado Trindade e Flávia Piovesan. *Direitos Humanos e Direito Constitucional Internacional*. São Paulo: Max Limonad, p. 121 e seguintes). (BARROS, 2010. p.622).

### **2.3 A dignidade da pessoa humana**

Podem-se abstrair do presente trabalho a discussão sobre se é a dignidade da pessoa humana um valor ou um princípio, uma vez que não é este o objeto a ser tratado (apesar de defendermos ser a dignidade um valor). Sempre que nos referimos à dignidade da pessoa humana, tratar-se-á como um princípio, no esteio da doutrina majoritária.

Primeiro não é possível falar em sistema jurídico legítimo que não esteja fundado na garantia da intangibilidade da dignidade da pessoa humana, (Rizzato Nunes). Este mesmo professor aponta que o principal direito fundamental constitucional garantido é a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, a dignidade da pessoa humana não pode ser relativa. Ela nasce com a pessoa. É inerente à essência da pessoa. Sendo assim, a dignidade só é garantia ilimitada se não ferir outra.

Para começar a respeitar a dignidade da pessoa humana, ensina Rizzato Nunes, “tem-se de assegurar concretamente os direitos sociais previstos no art.6º da Carta Magna, que por sua vez está atrelado ao *caput* do art.225, normas essas que garantem como direitos sociais a educação, a saúde, o TRABALHO...”.

Enfim, a dignidade da pessoa humana torna-se medida de justiça. Ela deve ser o farol na aplicação do direito e guia para a justiça, sob pena de não se fazer a justiça. Ela busca, assim como o Direito em si considerado, em *última ratio*, o bem comum.

### 2.3.1 O direito à intimidade

O Direito à intimidade é terminologia derivada do direito anglo-americano (*right to privacy*), abrangendo o direito à inviolabilidade do domicílio e o sigilo da correspondência. Assim como o direito à vida, este é um direito supremo do homem, que garante, ao final, nada mais do que a própria dignidade da pessoa humana, conexas ao direito à vida.

Há aqui um núcleo mais concentrado, um espaço impenetrável, em comparação com a privacidade. O direito à intimidade, como preceitua Vidal Serrano e David Araújo, *“tem importância e significação jurídica na proteção do indivíduo exatamente para defendê-lo de lesões a direitos dentro da interpessoalidade da vida privada”*. Sendo assim, privacidade e intimidade são coisas distintas. José Afonso da Silva, citando o professor italiano Adriano de Cupis, define a intimidade como o *“modo de ser da pessoa que consiste na exclusão do conhecimento de outrem de quanto se refira à pessoa mesma”*.

### 2.3.1 Das funções diretivas do empregador

O conteúdo do poder diretivo é vasto e compreende três funções;

A primeira delas é traduzida nas decisões executivas, que tratam da organização do trabalho, manifestados por meio de atos meramente constitutivos, não determinando nenhuma conduta para os trabalhadores.

A segunda é de instrução, que se exterioriza por intermédio de ordens ou recomendações, cuja eficácia real depende de uma observância do trabalhador.

E, a terceira, o poder de direção que ainda tem a função de controle, que consiste na faculdade do empregador de fiscalizar as atividades do empregado. A função de controle compreende as revistas.

### 2.3.2 Análise de decisões nos tribunais acerca da revista íntima no ambiente de trabalho

Com o advento da Lei n.º 9.799/99, foi inserido na CLT o Art. 373-A, dentre outros dispositivos, vedando, em seu inciso VI, a prática de revista íntima nas empregadas ou funcionárias.

Assim sendo, inverter-se-iam o conteúdo descrito na CLT, ou seja, os direitos dos grandes empresários estão se sobressaindo ao dos empregados. Percebe-se na decisão em que o TST concedeu ganho de causa ao empregado, onde este teve violado o seu direito, a sua dignidade foi ferida, assim sendo não há o que se falar em proteção ao patrimônio quando o empregador, colocando o empregado em situação vexatória, deixando-o em posição de suspeito de furto, ao invés de um colaborador da sua empresa, ferindo a sua dignidade.

Nos moldes de uma sociedade moderna, é claro que existem os riscos em todo empreendimento, porém, em nenhum momento eles podem ser levados além da violação à proteção ao trabalhador, pois desta forma, apóia-se à volta aos tempos de escravidão, onde seres humanos eram torturados, colocados em situações desumanas e degradantes, tidos como moedas de troca, como simples mercadorias, simples objetos, sendo assim, sábias foram às decisões que concedem indenizações àqueles funcionários que, no intuito de proteger o seu patrimônio os empregadores colocam o empregado em situações totalmente constrangedoras, humilhantes, onde em alguns casos, são apalpadados para verificar se há mercadorias sendo desviadas da empresa.

### 2.3.3 A revista em face da lei, da jurisprudência e da doutrina

Não havia no direito positivo brasileiro, até o início da década de 1990, nenhum dispositivo legal que fizesse referência à revista, embora a Constituição da República de 1988 já assegurasse o direito à intimidade do cidadão brasileiro, em geral (art.5º, X). Esse direito protege as pessoas, contra as intromissões ilegítimas.

Verifica-se a existência de várias outras formas do empresário proteger o seu patrimônio, sem, todavia ter que adentrar na intimidade do empregador, nem constrangê-lo em seu ambiente de trabalho.

Até hoje, poucos autores se insurgiram contra a revista, por considerá-la atentatória ao direito individual do empregado, diante do qual a autoridade na empresa deveria curvar-se.

A jurisprudência brasileira inclina-se, há mais de meio século, pela possibilidade da revista pessoal, mormente quando prevista em regimento interno da empresa, com o fundamento de que é um direito do empregador e uma salvaguarda ao seu patrimônio. Entende-se que a insurgência do empregado contra esse procedimento permite a suposição de que a revista viria comprovar a suspeita que a determinou, autorizando o reconhecimento da justa causa.

A partir de meados da década de 1990, foram editadas, no Brasil, leis municipais proibindo a revista íntima. É, aliás, o que se infere da Lei nº. 7.451, publicada pela Câmara Municipal de Belo Horizonte, no dia 27 de fevereiro de 1998. Dispõe o art. 1º da referida lei que “ficam os estabelecimentos comerciais, industriais e de prestações de serviços, com sede ou filiais no Município, proibidos da prática de revista íntima nos empregados”. (BARROS, 2010, p.588).

Considera-se revista íntima, à luz dessa legislação, a coerção para se despir ou qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo.

O descumprimento dessa lei sujeita o infrator às seguintes penalidades: advertência, multa, suspensão e cassação do alvará de funcionamento.

Atualmente, o art. 373-A da CLT, inserido no capítulo sobre o trabalho da mulher, à semelhança da legislação chinesa, permite expressamente a revista, salvo se íntima. Logo, a recusa por parte do empregado será legítima quando a revista passa a envolver circunstâncias que afrontam a dignidade do ser humano.

Sendo assim, como homens e mulheres são iguais em direitos e deveres, os homens poderão invocar, por analogia, o citado art. 373-A da CLT, para se protegerem contra as revistas íntimas.

### 2.3.3.1 Procedimentos das revistas íntimas em legislações estrangeiras

A Constituição Italiana veda a inspeção e perquirição pessoal. Quanto às revistas, a legislação deste país também disciplina a matéria, dispondo em seu art. 6º da Lei nº 300 de 1970 (Estatuto dos empregados da Itália), 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. (BARROS, 2010, p.595).

Nesses casos, as revistas pessoais poderão ser efetuadas apenas na saída do local de trabalho, salvaguardando-se a dignidade e a intimidade do empregado, por meio de sistemas de seleção automática referentes à coletividade ou a grupos de empregados. As hipóteses e condições nas quais será permitida a revista pessoal, como também as correspondentes modalidades deverão ser acordadas entre empregados e o representante sindical ou, na falta deste, a comissão interna. A ausência de acordo poderá ser provida pelo Inspetor do Trabalho, a requerimento do empregado.

A doutrina estrangeira também tem admitido o controle por meio de observações telescópicas instaladas em banco ou caixas de segurança, joalherias, mesas de jogos em cassino, ainda que simultaneamente permita observar o empregado nas atividades, correspondentes. Há, todavia, quem se insurja contra esse tipo de controle, considerando-o atentatório à intimidade do empregado, por registrar todos os seus atos, inclusive os de caráter íntimo.

A legislação brasileira não proíbe que o poder de direção conferido ao empregador se verifique por meio de aparelhos audiovisuais de controle de prestação de serviços, o que, aliás, é uma decorrência do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado. Inadmissível é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador e autorizar a introdução de aparelhos audiovisuais indistintamente. Ora, existem locais que são privados por natureza ou destinam-se ao descanso do empregado, então, não se pode permitir a instalação

de um sistema de vídeo, por exemplo, em um banheiro, ou em cantinas. (BARROS, 2010, p. 598).

O sistema de vigilância eletrônica é promissor, isso não resta dúvidas, desde que utilizada de forma humana, combatendo-se os abusos na utilização e permitindo-se o acesso do obreiro às informações que lhe digam respeito, além do mais, é um sistema que trará mais tranquilidade aos trabalhadores em virtude de tamanha violência nos grandes centros urbanos nos dias de hoje.

#### 2.3.4 A responsabilidade civil e do dever de indenizar

A noção jurídica de responsabilidade pressupõe a atividade danosa de alguém que, atuando a *priori* ilicitamente, viola uma norma jurídica preexistente (legal ou contratual), subordinando-se, dessa forma, às consequências do seu ato (obrigação de reparar).

Trazendo esse conceito para o âmbito do Direito Privado, e seguindo-se essa mesma linha de raciocínio, pode-se dizer que a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim, o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor *in natura* o estado anterior de coisas.

Para a nossa cultura ocidental, toda reflexão, por mais breve que seja, sobre raízes históricas de um instituto, acaba encontrando seu ponto de partida no Direito Romano.

Com a responsabilidade civil, essa verdade não é diferente.

De fato, nas primeiras formas organizadas de sociedade, bem como nas civilizações pré-romanas, a origem do instituto está calculada na concepção de vingança privada, forma por certo rudimentar, mas compreensível do ponto de vista humano como lídima reação pessoal contra o mal sofrido.

É dessa visão de delito que parte o próprio Direito Romano, que toma tal manifestação natural e espontânea como premissa para, regulando-a, intervir na sociedade para permiti-la ou excluí-la quando sem justificativa. Trata-se da Pena de Talião, da qual se encontravam traços na Lei das XII Tábuas. Ressalte-se, contudo,

como se sabe, que o Direito Romano não manifestava uma preocupação teórica de sistematização de institutos, pois sua elaboração se deu muito pelo louvável trabalho dos romanistas, numa construção dogmática baseada no desenvolvimento das decisões dos juízes e dos pretores, pronunciamentos dos jurisconsultos e constituições imperiais.

Há, porém, ainda na própria lei mencionada, ao conceber a possibilidade de composição entre a vítima e o ofensor, evitando-se a aplicação da pena de Talião. Assim, em vez de impor que o autor de um dano a um membro do corpo sofra a mesma quebra, por força de uma solução transacional, a vítima receberia, a seu critério e a título de *poena*, uma importância em dinheiro ou outros bens. (PAMPLONA, 2005, p.10).

A revista visual, em que o trabalhador é constrangido a exhibir seu corpo nu ou em peças íntimas, é suficiente para configurar ato abusivo. Com esse entendimento, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho garantiu a um trabalhador o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 7 (sete) mil reais pelo fato de ter sido obrigado a ficar nu diante de vigilantes de empresas para as quais prestava serviços. Eventualmente, isso acontecia até na frente de colegas.

A Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) manteve a condenação de indenização por danos morais no valor de cem salários mínimos à Protege – Proteção e Transporte de Valores S/C Ltda. por revista íntima em ex-empregada.

Com essa decisão, os ministros mantiveram o julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região (TRT/RJ) nesse sentido. De acordo com o TRT, a empresa obrigava os trabalhadores a tirarem a roupa durante a revista, inclusive a íntima, “chegando ao absurdo de determinar que as empregadas retirassem o absorvente”.

Para o Tribunal Regional, esse seria fato mais do que suficiente para causar “tamanha ofensa à honra” da autora do processo. De acordo ainda com o TRT/RJ, não seria, no caso, um procedimento de segurança com o objetivo de evitar eventuais roubos, o que se justificaria devido à atividade da empresa, “mas de

verdadeira revista íntima vexatória a que os empregados eram obrigados” a se submeterem.

A revista íntima feita pelas Lojas Americanas, sempre que um empregado deixasse o estabelecimento, não é constrangedora nem caracteriza abuso de direito. O entendimento é da a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que julgou improcedente o pedido de indenização por danos morais interposto por um ex-empregado. Com a decisão, a interpretação do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) sobre o caso muda.

Nas Lojas Americanas, a revista acontece na base do sorteio. Em uma sala reservada, na presença de outro funcionário do mesmo sexo, o escolhido ergue a camisa, abaixa a calça, fica descalço e exhibe o interior dos sapatos. Ele precisa, ainda, girar e bater nos bolsos. O procedimento não supõe o contato físico, sendo feito apenas visualmente. Com exceção dos gerentes, todos os empregados participam do ritual.

Mesmo sendo negado em primeira instância, o Tribunal Regional do Trabalho do Paraná considerou que a revista causa constrangimento e humilhação ao trabalhador. Para o TRT, o procedimento, por sorteio, prova que não havia um indício que justificasse a atitude, sendo uma “prática adotada diariamente na ré e abrangia a todos, houvesse sobre eles alguma suspeita fundada ou não”.

O estabelecimento comercial não concordou com a decisão. Em sua defesa, argumentou que a medida não afronta a dignidade, a honra ou a intimidade do trabalhador. O ministro Paulo Manus, relator do recurso e presidente da 7ª Turma, concordou. Segundo ele, “não basta que o empregado se sinta ofendido, é necessário que haja um constrangimento no âmbito interno da empresa ou no âmbito social”.

Para o relator, a revista íntima não distingue os empregados, constituindo “uma rotina destinada a desestimular furtos na empresa” e um direito da empresa “decorrente do dever de salvaguardar o patrimônio, motivo pelo qual não enseja indenização por dano moral”. (Informações da Assessoria de Comunicação do TST. RR: 1307440-75.2003.5.09.0001).

A revista individual só se justifica quando fundada em sérias razões. A revista efetuada em uma ou poucas pessoas, ainda que de forma superficial e respeitosa, pode ser altamente lesiva para elas, pois se tornarão suspeitas. Daí a inadmissibilidade de controles discriminatórios, arbitrários, dos quais advenha predisposição contra os empregadores selecionados. (BARROS, 2010, p. 591).

2.3.4.1 Direito à integridade moral. Lesão ao direito à intimidade e o dever de indenizar

O direito à intimidade nos protege da ingerência dos sentidos dos outros, principalmente dos olhos e dos ouvidos de terceiros. A tutela dirige-se contra as intromissões ilegítimas.

Partindo desse pressuposto, nada mais justo do que o dever de reparar. Trazendo isso para o âmbito do Direito Privado, e seguindo essa mesma linha de raciocínio, diríamos que a responsabilidade civil deriva da agressão a um interesse eminentemente particular, sujeitando, assim o infrator, ao pagamento de uma compensação pecuniária à vítima, caso não possa repor *in natura* o estado anterior de coisas. (PAPLONA, 2005, P.9), ainda mais quando se trata de atos que atentam contra a intimidade dos empregados em seu ambiente de trabalho.

### **3 DADOS E ANÁLISE DA PESQUISA**

Baseando-se em decisões, ainda não pacificadas dos nossos Tribunais, acerca da Revista íntima, e dos possíveis constrangimentos a que os trabalhadores são submetidos em decorrência de uma possível defesa do patrimônio de empresários, industriais ou comerciantes, nenhum ser humano pode ser submetido à constrangimentos em razão a esse tipo de proteção, por mais superficial que seja, já que, para ser empreendedor, tem-se que se submeter e arcar com os riscos do negócio, pois estes já estão embutidos nos preços e custos do que se está produzindo, então, não há o que se justificar a revista íntima no empregado, para proteger o seu patrimônio, devendo sim, indenizar àqueles que foram, e tiveram sua

intimidade e a sua dignidade feridas por quem utiliza dessa prática e justificativa, para agir de forma ilícita como as mencionadas neste trabalho.

*“Revista íntima. Ilícitude. Dano moral caracterizado. Afronta à dignidade da pessoa humana.*

*Ainda que o trabalhador não ficasse completamente nu, a situação em si de abaixar o uniforme até os joelhos e erguer a blusa revela situação vexatória. Se existe o direito constitucionalmente protegido de defesa ao patrimônio, há também um outro de maior dimensão, que é o da intimidade, da privacidade, que envolve, por sua vez, direito da personalidade. Em nome da defesa do patrimônio ou do lucro, não se pode afrontar a dignidade humana. Recurso do autor a que se dá provimento nesse ponto.” (TRT/SP - 00237200901802004 - RO - Ac. 11ªT 20100697636 - Rel. EDUARDO DE AZEVEDO SILVA - DOE 10/08/2010)*

### **TST mantém indenização de 100 salários mínimos a vítima de revista íntima**

Empregada era obrigada a tirar a roupa e até o próprio absorvente / TST

Trabalhador constrangido será indenizado

A ministra Kátia Magalhães Arruda, relatora do caso, entendeu que a violação da intimidade da pessoa não pressupõe necessariamente o contato físico entre empregado e supervisor. Apenas a revista visual, na qual o trabalhador era obrigado a ficar nu ou em peças íntimas, já configura um abuso. No caso, mais constrangedor ainda, afirmou a ministra, quando a revista era realizada na presença de outros empregados.

Assim, embora as empresas do mesmo grupo e para as quais o trabalhador prestava serviços indistintamente (Transpev — Transportes de Valores e Segurança e Prosegur Brasil — Transportadora de Valores e Segurança) tenham argumentado que não houve excesso nas revistas, na medida em que não ocorria contato físico entre os envolvidos, a relatora considerou que as regras de convivência social e a ordem jurídica foram desrespeitadas. Considerando o dano, a repercussão da ofensa na vida do profissional e a condição econômica dos envolvidos, a relatora arbitrou o valor da indenização em R\$ 7 mil.

De acordo com os autos, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais tinha reformado a sentença de primeiro grau para excluir da condenação o pagamento da indenização por danos morais ao empregado. No TRT, prevaleceu a tese de que, como ele foi contratado em julho de 1998, e somente no momento da

dispensa, em abril de 2005 (quando já não existiam mais as tais revistas), reclamou do vexame a que era submetido, não era razoável o pedido de indenização após ter ficado em silêncio sobre o assunto por tantos anos.

Já a ministra a Kátia Arruda afirmou que o silêncio do empregado se justifica pelo temor de provocar a própria demissão. Logo, ao contrário da conclusão do TRT, o fato de a reclamação trabalhista ter sido apresentada após o rompimento do contrato não afasta o dano moral. A relatora ainda destacou que não se exige prova do dano moral, mas sim do fato que gerou a dor e o sofrimento da vítima. Ela foi acompanhada pelos demais integrantes da Turma. (Informações da Assessoria de Imprensa do TST. RR- 163400-87.2005.5.03.0106 TST).

Percebe-se a partir dos posicionamentos dos ministros, que, independente de qualquer alegação acerca da proteção ao patrimônio empresarial, não se pode admitir com isso uma violação direta aos princípios constitucionais ao direito à intimidade, assim como, àqueles que submetem qualquer ser humano a tais situações devem indenizá-los independente de haver ou não autorização ou acordo para tais procedimentos, trata-se de um claro dano, um desrespeito e violação aos direitos do obreiro.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo norteia-nos sobre alguns limites impostos pelo poder diretivo dos empregadores sobre os subordinados, onde através dele foi possível analisar a percepção de juristas a respeito das revistas íntimas no empregado, tema, que nenhum poder diretivo, nem menos, qualquer patrimônio pessoal, pode-se valer do Direito de se sobrepor a intimidade e a dignidade de um ser humano, para proteger-se, sendo assim. O estudo permitiu-nos chegar às seguintes considerações.

No que se referem aos entendimentos dos colendos tribunais, nossos ministros divergem no entendimento.

Com referência ao posicionamento de renomados doutrinadores, ainda não pacificaram entendimento acerca do tema.

Baseado nos princípios que regem a nossa Carta Magna de 1988, onde, a dignidade da pessoa Humana está acima de qualquer patrimônio, pois a mesma é impossível de calcular-se o seu valor, sendo esta superior a qualquer outro valor material. Tendo com isso, que, defendermos nossa essência, nossos princípios em decorrência da defesa de patrimônios materiais.

Entende-se que para fazer valer os Direitos Humanos e sociais, aos nossos valores, éticos, morais e humanos, onde nada é mais valioso do que a dignidade do ser humano, então, discordamos de ações como estas que vem sendo aplicadas por algumas empresas, no intuito de defender o seu patrimônio, tendo que para isso, violar direitos sociais, causando assim uma afronta a Constituição de República Federativa do Brasil de 1988, a Nossa Carta Magna, e a própria sociedade em decorrência da proteção de patrimônios pessoais, onde a inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie, devendo haver uma total proteção a estas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Aline Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**, LTr, 6ª edição. São Paulo, 2010.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil**, v. 2. Saraiva. São Paulo, 1989.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. Saraiva, 29ª edição. São Paulo, 2004.

NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano & Araújo, Luiz Alberto David. **Curso de Direito Constitucional**. Saraiva, 9ª edição. São Paulo, 2005.

MARTINS, Nei Frederico Cano & Mauad, Marcelo José Ladeira. **Lições de Direito Individual do Trabalho**. LTr. São Paulo, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. Atlas, 21ª edição. São Paulo, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. Atlas, 24ª edição. São Paulo, 2009.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. Saraiva, 1ª edição. São Paulo, 2002.

PAMPLONA, Rodolfo Filho, Direito Civil, Vol. III, **Responsabilidade Civil**, 3ª Edição, 2005.

REVISTA, Consultor Jurídico, 30 de agosto de 2010.

RR- 163400-87.2005.5.03.0106 TST

RR- 163400-87.2005.5.03.0106 TST

VENOSA, Silvio Salvo. **Responsabilidade Civil**. 9ª Edição, Editora atlas, Vol. IV, Direito Civil, 2009.