



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CÂMPUS I - CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**NATHÁLIA LIMA COSTA**

**A INCONSTITUCIONALIDADE DA REVISTA ÍNTIMA E PESSOAL NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE  
2017**

**NATHÁLIA LIMA COSTA**

**A INCONSTITUCIONALIDADE DA REVISTA ÍNTIMA E PESSOAL NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba.

Área de concentração: Direito do trabalho.

Orientador: Prof. Esp. Jubevan Caldas de Sousa.

**CAMPINA GRANDE  
2017**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C837i Costa, Nathália Lima.  
A inconstitucionalidade da revista íntima e pessoal no ambiente de trabalho [manuscrito] : / Nathália Lima Costa. - 2017.  
42 p.  
Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2017.  
"Orientação : Prof. Esp. Jubevan Caldas de Sousa, Coordenação do Curso de Direito - CCJ."  
1. Direitos do empregado. 2. Poderes do empregador. 3. Direito do Trabalho. 4. Danos Morais.  
21. ed. CDD 344.01

**NATHÁLIA LIMA COSTA**

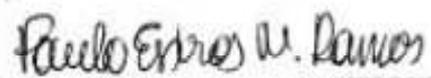
**A INCONSTITUCIONALIDADE DA REVISTA ÍNTIMA E PESSOAL NO  
AMBIENTE DE TRABALHO**

Aprovada em: 06/12/2017

**BANCA EXAMINADORA**

  
Prof. ~~Dr.~~ Jubevan Caldas de Sousa  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof.ª Me. Cristina Paiva Serafim Gadelha Campos  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

  
Prof. Me. Paulo Esdras Marques Ramos  
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, pela dedicação, companheirismo e amizade, DEDICO.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, meu Pai e Criador, Autor e Consumador da minha fé. Aos meus queridos pais, incentivadores, meus maiores exemplos de fé e perseverança. Aos meus queridos irmãos, que sempre acreditam na minha vitória quando nem eu mesma me sinto capaz de alcançá-la. E, por fim, ao meu querido esposo, que divide comigo os momentos alegres dessa vida, mas que ao meu lado enfrenta também, com maestria, as constantes dificuldades que o dia a dia nos proporciona.

A crise que enfrentamos hoje é uma crise de caráter. Ser "bonzinho" é fácil. Seja íntegro (Tannure).

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

EC - Emenda Constitucional

TRT - Tribunal Regional Eleitoral

TST - Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>2 O CARÁTER CONSTITUCIONAL DAS NORMAS TRABALHISTAS</b> .....	12
<b>3 OS PRINCÍPIOS GERAIS E ESPECÍFICOS QUE REGEM AS RELAÇÕES DE EMPREGO</b> .....	13
3.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA .....	13
3.2 PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO .....	14
3.3 PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL.....	16
3.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO .....	16
<b>3.4.1 Princípio da Proteção</b> .....	17
<b>3.4.2 Princípio da Primazia da Realidade</b> .....	17
<b>3.4.3 Princípio da Irrenunciabilidade</b> .....	18
<b>3.4.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego</b> .....	18
<b>3.4.5 Princípio da Boa-Fé</b> .....	18
<b>3.4.6 Princípio da Razoabilidade ou Proporcionalidade</b> .....	19
3.4.6.1 Subprincípios ou elementos do Princípio da Proporcionalidade.....	19
3.4.6.1.1 <i>Princípio da Necessidade</i> .....	19
3.4.6.1.2 <i>Princípio da Adequação</i> .....	20
3.4.6.1.3 <i>Princípio da Proporcionalidade em Sentido Estrito</i> .....	20
<b>4 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE</b> .....	21
4.1 DIREITO À INTIMIDADE E VIDA PRIVADA DO EMPREGADO .....	21
4.2 DIREITO À INTEGRIDADE MORAL: VEDAÇÃO À LESÃO À INTIMIDADE DO EMPREGADO .....	22
<b>5 EMPREGADOR</b> .....	25
5.1 PODERES DO EMPREGADOR .....	25
5.2 O PODER DIRETIVO .....	26
<b>6 DANO MORAL AO EMPREGADO</b> .....	27
<b>7 A REVISTA NO AMBIENTE DE TRABALHO</b> .....	29
7.1 A REVISTA COMO FUNÇÃO DE CONTROLE .....	29
7.2 REVISTA ÍNTIMA. DESNUDAMENTO DO EMPREGADO. VIOLAÇÃO À INTIMIDADE .....	30
7.3 REVISTA PESSOAL, FISCALIZAÇÃO DE OBJETOS PESSOAIS E ESPAÇO PRIVADO DOS EMPREGADOS .....	31
7.4 SITUAÇÕES JUSTIFICADORAS DA REVISTA. ÂMBITO DE REALIZAÇÃO.....	32
7.5 LIMITES ÀS REVISTAS NOS EMPREGADOS .....	33
<b>8 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	35
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	37

## RESUMO

Com a evolução da legislação trabalhista, surge a necessidade de tratar de temas recorrentes nas relações de emprego, bem como analisar as formas de exercício dos poderes do empregador, tais como as revistas. Por se encontrar em uma posição de hipossuficiência, os princípios do direito do trabalho possuem o condão de elevar o empregado à posição de igualdade com o empregador. Dessa maneira, as ações dos empregadores estão vinculadas sobretudo aos princípios que regem a relação instaurada com o contrato de trabalho. Um tema bastante polêmico que tem causado inúmeras discussões entre juristas e doutrinadores do direito, diz respeito às revistas realizadas nos empregados no âmbito da empresa. Sabe-se que atualmente existem dois tipos de revista: íntima e pessoal. A revista íntima expõe o empregado à situações vexatórias e já é vedada pelo ordenamento jurídico e reconhecida como prática ilícita. Já a revista pessoal tem sido amplamente aceita, todavia, é imprescindível que se observe os requisitos para sua realização, bem como a sua real necessidade, neste ponto, observa-se a necessidade de um estudo amplo a fim de que se encontre uma solução para o conflito: poder diretivo do empregador, versus garantia da intimidade do empregado. Utilizando-se do método de abordagem dedutivo, buscar-se-á realizar a análise do fenômeno das revistas realizadas no âmbito da empresa, bem como as formas de coibir as práticas abusivas praticadas pelos empregadores.

**Palavras-chave:** Direitos do empregado; Poderes do empregador; Revista; Limites.

## ABSTRACT

With the evolution of labor legislation, there is a need to deal with recurrent issues in employment relations, as well as to analyze the forms of exercising the powers of the employer, such as magazines. Because they are in a position of hypo-sufficiency, the principles of labor law have the power to elevate the employee to the position of equality with the employer. In this way, the actions of employers are mainly linked to the principles governing the relationship established with the employment contract. A very controversial subject that has caused numerous discussions between jurists and lawyers, refers to the magazines performed on employees within the company. It is known that there are currently two types of magazine: intimate and personal. The intimate magazine exposes the employee to vexatious situations and is already prohibited by the legal system and recognized as an illegal practice. While the personal journal has been widely accepted, however, it is imperative to observe the requirements for its realization, as well as its real need, on this point, there is a need for a comprehensive study to find a solution for conflict: directive power of the employer, versus guarantee of employee intimacy. Using the method of deductive approach, the analysis of the phenomenon of magazines carried out within the company will be sought, as well as ways to curb abusive practices practiced by employers.

**Keywords:** Employee rights; Powers of the employer; Inspect; Limitations.

## 1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho é o ramo da ciência jurídica formado por um conjunto de regras, princípios e institutos próprios que regulamentam a relação de emprego e outras relações semelhantes. Entendido como a maior conquista dos direitos sociais das liberdades positivas, sua origem está diretamente atrelada aos avanços capitalistas e as mudanças no modo de produção oriundo da Revolução Industrial. Desta forma, apresenta-se como um sistema autônomo e de origem recente quando comparado aos demais institutos jurídicos.

Em uma breve análise histórica do ordenamento jurídico brasileiro, tais mudanças no quadro legislativo trabalhista, ainda que de forma tênue, tem início em 1943 com o advento do importante diploma legal aplicado, até os dias de hoje, no âmbito de trabalho, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/43). Logo, e de forma inovadora, tem-se a delimitação do vínculo empregatício estabelecidos por requisitos expressos: não eventualidade, subordinação, pessoalidade e onerosidade (CLT/43, art. 3º).

Com o advento da Constituição Federal de 1988 (CRFB/88), e suas contínuas mudanças feitas pelas Emendas Constitucionais (EC), surgem novos padrões de tutela princípios que regem as relações de emprego. Essas transformações e adequações visam atender as necessidades do binômio: empregado versus empregador, com objetivo precípua de proteger a dignidade do homem, impossibilitando que o empregado seja submetido a situações que agridam a sua honra.

Outrossim, tendo em vista as constantes lutas por ampliação dos direitos pela classe trabalhista, tem-se a edição da Lei 13.271 de Abril de 2016 (Lei da Revista Íntima) que em seu art.1º veda 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.

O citado documento legal serve como um marco delimitador do limite de possíveis flexibilizações dos direitos trabalhista em períodos de crise econômica e de valores sociais. Uma vez que ainda que o legislador busque formas de garantir a reprodução do capital e a obtenção de lucros pelos empregadores, é imprescindível que haja o cumprimento rigoroso das normas trabalhistas, sobretudo dos princípios fundamentais, visto que o empregado que for submetido a situações degradantes dará prejuízo ao empregador.

Considerando que a revista íntima nas mulheres já é considerada ilegal sob a égide do Direito, e que por analogia essa ilegalidade também é estendida aos homens, por outro lado a

revista pessoal tem sido aceita e encarada como mero exercício do poder potestativo do empregador visando resguardar o patrimônio da empresa.

Todavia, o que se tem observado é que as revistas pessoais, que de fato, estão “disfarçadas” de exercício de poder fiscalizatório, na verdade, devido a falta de situações justificadoras que ensejem a sua prática, vem agredindo a honra do trabalhador, causando vexame e constrangimento ao empregado.

## 2 O CARÁTER CONSTITUCIONAL DAS NORMAS TRABALHISTAS

A Constituição Federal, em seus artigos 7º a 11º, retrata claramente a natureza constitucional dos direitos e garantias dos empregados. Além disso, designa a Justiça Federal, que trata de assuntos pertinentes à união, como órgão competente e hábil para julgar processos relativos a demandas trabalhistas.

Em se tratando do cenário internacional, Barros (2016, p. 72) leciona que:

No plano internacional, há uma preocupação em harmonizar a legislação trabalhista dos países. E para isso é necessário estender as obrigações correspondentes a todas as nações, com o objetivo de assegurar uma concorrência mais justa no mercado internacional, impedindo sejam comercializados produtos por preços mais baixos, com o sacrifício dos trabalhadores, cuja mão de obra seria remunerada com valores aviltantes. Esse caráter cosmopolita do Direito do Trabalho encontra-se refletido no art. 427 do Tratado de Versalhes, de 1919, e na ação dos organismos internacionais, inclusive da OIT.

Além disso, a mencionada autora continua seus ensinamentos e afirma que:

Direito do Trabalho mantém ligações com o Direito Internacional Público e Privado, mormente se considerarmos que as convenções internacionais, uma vez ratificadas, passam a integrar o sistema de fontes do direito interno. (BARROS, 2016, p. 74)

Logo, o Direito do Trabalho se destaca, ainda, por tratar, inclusive de Direitos de caráter coletivo, como por exemplo, liberdade sindical, convenção coletiva e greve.

### **3 OS PRINCÍPIOS GERAIS E ESPECÍFICOS QUE REGEM AS RELAÇÕES DE EMPREGO**

O ordenamento jurídico brasileiro possui sua legislação formada através da valorização e influência da CRFB/88. Os princípios gerais são considerados “fonte do direito”, e devem ser amplamente aplicáveis ao Direito Trabalhista, refletido nas relações de emprego.

Os princípios gerais são imprescindíveis para todo o ordenamento jurídico, são eles que equilibram e norteiam as normas e princípios específicos de cada ramo do Direito, de modo que, a violação a um princípio fundamental geral é capaz de trazer desequilíbrio a todo ordenamento jurídico.

Dessa maneira, pode-se dizer que a importância dos princípios constitucionais ultrapassam a influência legislativa para as normas infraconstitucionais, mas exercem um papel substancial na interpretação e aplicação das normas em qualquer que seja o ramo do Direito. Tais princípios estão previstos, principalmente, no artigo 5º da CRFB/88.

Bastos (1997, p. 144) elenca como princípios gerais de Direito os da justiça, da igualdade, da liberdade e da dignidade da pessoa humana, os quais, para alguns autores são vistos como meros ‘valores’, pois, em suas visões possuem papel de metanorma. Bastos (1997, p. 144) ainda afirma que os princípios gerais de direito "são verdadeiros valores, sendo princípios, vale lembrar, porque se concebem como causa, gênese, origem".

Em sendo assim, os princípios gerais possuem o condão de vincular as decisões judiciais, a atividade de todo o poder legislativo e também a conduta dos cidadãos em quaisquer posições, tanto como empregado como empregador.

#### **3.1 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Os direitos humanos dizem respeito aos direitos de todos os indivíduos, no tocante à dignidade, à igualdade, à liberdade e à inclusão social da pessoa humana. Tais direitos lhes são próprios e o Estado, assim como o restante da sociedade, têm a obrigação de respeitá-los.

A questão fundamental dos direitos humanos é a valoração da pessoa humana. O Ser humano é essencialmente dotado de valores próprios e intrínsecos que o acompanham durante a vida. Tais princípios são valores humanos que devem guardar entre si uma relação de interdependência e complementaridade, de modo a funcionarem de maneira imbricada.

A dignidade da pessoa humana é entendida o fundamento maior do Estado Democrático Social de Direito brasileiro (artigo 1º, inciso III, da CF/88). É um princípio intangível, pois a dignidade humana é vista como um valor que deve ser preservado e fortalecido. Enquanto valor supremo, estando diretamente relacionada com a satisfação das necessidades básicas do ser humano.

Nada obstante, a dignidade da pessoa humana deve ser o parâmetro para quaisquer discussões a respeito dos direitos fundamentais do homem, mesmo quando na posição de empregado, já que a dignidade é a base dos direitos fundamentais, inclusive dos que dizem respeito à personalidade, além de ser um dos fundamentos do Estado Democrático conforme estabelecido no artigo 1º, inciso III da CRFB/88.

Romita (2009, p. 277) afirma, neste sentido, que:

A dignidade da pessoa humana atua como fundamento do princípio estruturante do Estado democrático de direito e, em consequência, impregna a totalidade da ordem jurídica, espraia-se por todos os ramos do direito positivo e inspira não só a atividade legislativa como também a atuação do Poder Judiciário.

Em sendo assim, nesta lógica, significa afirmar que a atividade legislativa e as decisões do poder Judiciário devem estar orientadas e, necessariamente, vinculadas ao Princípio da Dignidade Humana. Todavia, é imprescindível, mencionar que essa necessidade se impõe não só às instituições públicas, mas também às privadas.

Dessa maneira, não nos restam dúvidas de que a Dignidade da pessoa humana é a base de quaisquer direitos, sejam de ordem constitucional ou infraconstitucional, tanto de ordem econômica também, como política, social ou de defesa. Este princípio é quem deve dar norte para toda e qualquer interpretação do Direito material e processual.

Em sendo assim, na relação de emprego há restrições mínimas ao empregador que devem ser observadas. Conforme Ferreira (2017) esse conteúdo intocável é a dignidade da pessoa humana, que garante substância aos direitos fundamentais do ser humano, notadamente os direitos de personalidade.

### 3.2 PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

Os preceitos da ordem econômica brasileira estão descritos no artigo 170 da CRFB/88, o qual informa que a ordem econômica do país está fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa.

Além disso, o artigo 1º, IV da Carta Magna preceitua que a nação possui como fundamentos o princípio da valorização do trabalho e da livre iniciativa, vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; (BRASIL, 1988)

Lemos (2017) afirma ainda que a Constituição expressa no artigo 193 que “ordem social tem como base o primado do trabalho”. Em se tratando da ordem social, o legislador constituinte quis expressar que além da ordem econômica, a social também tem apoio no trabalho do homem. Portanto, a sobrevivência do Estado, e a manutenção da ordem social só é atingida por completo se o trabalho for buscado e atingido não só pelos poderes constituídos, mas também, e principalmente, pela sociedade.

Ainda para este autor, a mão de obra só passou a ser efetivamente valorizada a partir das Revoluções Industriais, e pela ética católica, a partir do Papa Leão XXIII (LEMOS, 2017).

Todavia, a valorização sob a égide das conquistas e garantias dos trabalhadores começou a surgir apenas com a consolidação do modo de produção capitalista, visto que antes as relações de emprego eram substancialmente moldadas ao regime da escravidão e servidão.

A partir do momento que o Estado começou a intervir nas relações de trabalho, começaram a surgir normas que visavam a proteção do empregado, tendo em vista a sua posição de hipossuficiência.

Pelos mais variados motivos, ainda é necessário reforçar a importância do princípio da valorização do trabalho tendo em vista que ainda nos dias de hoje é possível encontrar trabalhadores que são submetidos a condições análogas aos escravos devido às imigrações e aos inúmeros problemas agrários que o país enfrenta.

Por fim, a partir do que foi dito, pode-se afirmar que a desvalorização do trabalho, inevitavelmente tem o condão de atingir a dignidade do homem e conseqüentemente instaurar um expressivo aumento na desigualdade social. Dessa maneira, a fim de manter a ordem econômica e social do país, é necessário que o Estado se proponha a oferecer oportunidades de acesso ao mercado de trabalho a todos.

### 3.3 PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

O princípio da vedação ao retrocesso social funciona como um limite às reformas legislativas. Por meio deste é possível vislumbrar a proteção dos indivíduos contra uma eventual incidência de lei posterior que tenha como finalidade atingir, de forma negativa, determinado direito social já conquistado.

Tal princípio garante ao trabalhador que seus direitos trabalhistas e sociais não poderão ser passíveis de redução, ao passo que, o surgimento de novas leis poderá apenas elevar as garantias já conquistadas, jamais suprimi-las.

Nesse sentido, Sarlet (2017) ensina que este princípio possui como sua base a dignidade da pessoa humana, o princípio da confiança e da segurança jurídica, o princípio da máxima efetividade das normas constitucionais, o Estado Social, como responsável pela prestação dos direitos sociais, entre outros fundamentos axiológicos a fundamentar o princípio.

Em sendo assim, é importante mencionar que a Constituição Federal traz os valores sociais do trabalho como um de seus fundamentos, dessa maneira, o Estado tem como dever a manutenção e o respeito ao princípio da vedação ao retrocesso social, principalmente no que atine aos direitos conquistados pelos trabalhadores, portanto, nem mesmo por emendas poderá haver possibilidade de redução ou eliminação dos direitos trabalhistas outrora adquiridos.

### 3.4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios peculiares ao direito do trabalho vêm sendo definidos, como ensinamentos de Barros (2006, p. 168):

Como linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito.

De forma sucinta, os princípios são juízos de valor que orientam todo o ordenamento jurídico. Além disso, possui como função, auxiliar a interpretação das normas para a aplicação do Direito.

Os princípios possuem a função de informar o legislador e orientar o judiciário a fim de que haja a integração do direito. Os princípios de harmonizam e servem de norte ao

aplicador de direito, estabelece parâmetros para a elaboração das normas e posteriormente para a sua aplicação.

Por fim, cabe as lições do exímio Plá Rodrigues (1978, p. 37), que lembra que os princípios trabalhistas podem ser assim listados: princípio da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da boa fé, da continuidade e da razoabilidade.

Todos os princípios especificamente os trabalhistas, conforme tratados nesta oportunidade possuem a característica de orientar as ações de ambas as partes da relação de emprego, quais sejam: empregado e empregador.

### **3.4.1 Princípio da Proteção**

O princípio da proteção está firmado sobre três pilares: “*in dubio* pró operário”, aplicação norma mais favorável, e, ainda, a condição mais benéfica. Neste sentido, Barros (2016, p. 123) argumenta:

O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia (...). Já a condição mais benéfica se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente esta última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT.

E, por fim, o *in dubio* pró operário assegura que em se tratando de determinado dispositivo jurídico que pode ser interpretado de várias formas, deve ser compreendido de forma favorável ao empregado.

### **3.4.2 Princípio da Primazia da Realidade**

O princípio da primazia da realidade se caracteriza pelo fato de que, em se tratando da relação de emprego o que deve prevalecer, conforme assevera Garcia (2014, p. 79) é a efetiva realidade dos fatos e não eventual forma construída em desacordo com a verdade.

Portanto, estando o operador do direito mediante um caso concreto onde há um conflito de informações entre contrato formal e fatos, prevalecerá a verdade dos fatos.

### **3.4.3 Princípio da Irrenunciabilidade**

Tem como objetivo a indisponibilidade, por parte do empregado, de seus direitos. Nasceu como forma de dar sustentação ao princípio da proteção, pois, por se tratar de uma relação com sujeitos em posição de desigualdade, seria possível que, por diversas vezes, o empregado, visando conseguir emprego ou a manutenção do seu, ‘abrisse mão’ de seus direitos trabalhistas.

Este princípio torna impossível ao empregado a privação a certos direitos concedidos pelas normas trabalhistas. Em sendo assim, é possível afirmar que há um conteúdo mínimo a ser observado pelas partes ao se estabelecer um contrato de trabalho, foi criado como forma de limitar a autonomia privada e estabelecer a igualdade entre as partes: contratante e contratado.

### **3.4.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

De forma sucinta, este princípio visa salvaguardar o emprego do trabalhador, estabelece que o contrato de trabalho seja, salvo exceções, de prazo indeterminado.

Neste sentido, a Súmula 212 do TST, em consonância com o princípio da continuidade, ainda tem o condão de favorecer o empregado, visto que em se tratando de uma ruptura na relação de emprego incumbe ao empregador o ônus da prova do fato ensejador da dispensa.

### **3.4.5 Princípio da Boa-Fé**

O princípio da boa-fé deve estar, obrigatoriamente, nas condutas de ambas as partes que figuram a relação de emprego, quais sejam: empregado e empregador. Este princípio estabelece que as partes devem se comportar com lealdade na relação contratual.

Barros (2016, p. 126) afirma que este princípio opõe valores éticos objetivando evitar os perigos de uma interpretação excessivamente positivista do ordenamento jurídico.

Em sendo assim, o princípio da boa-fé possui como função, dentre outras, a de flexibilizar os institutos jurídicos, como por exemplo o contrato de trabalho.

### 3.4.6 Princípio da Razoabilidade ou Proporcionalidade

Apesar de não ser um princípio exclusivo das relações de emprego, juntamente com a boa-fé, toda a ordem jurídica está alicerçada sobre a razão e a justiça.

Barros (2016, p. 128) preleciona que o princípio da razoabilidade “impõe limites a situações em que a lei não consegue prevê-los de forma muito rígida, dadas as inúmeras circunstâncias que podem surgir no caso objeto de apreciação”.

Este princípio é aplicado nas situações onde há colisão de direitos fundamentais, sendo assim, no caso concreto, busca-se uma solução adequada e proporcional harmonizando o texto constitucional.

#### 3.4.6.1 Subprincípios ou Elementos do Princípio da Proporcionalidade

Devido a grande importância do princípio da proporcionalidade, visto que contrabalanceiam os bens e valores que, eventualmente, se confrontam mediante determinados casos concretos, como por exemplo, a realização de revistas no empregado, tendo como base o direito a intimidade do empregado versus o poder diretivo do empregador, faz-se necessário ter conhecimento não só do princípio da proporcionalidade em si, bem como também dos seus elementos.

##### 3.4.6.1.1 *Princípio da Necessidade*

Este princípio, também conhecido como Princípio da exigibilidade impõe ao poder público, que quando verificado a necessidade de atingir determinado fim em um caso concreto, os meios utilizados sejam os menos danosos aos direitos fundamentais do homem.

Em sendo assim, é imprescindível compreender que o subprincípio da necessidade norteia o aplicador do direito no sentido de orientá-lo a praticar o ato menos danoso possível aos direitos da personalidade do indivíduo, e que, caso verifique-se a real necessidade de praticá-lo, que seja depois de aferir todos os demais atos que poderiam ser realizados naquela ocasião, para que fossem atingidos os mesmos resultados com eficiência.

#### *3.4.6.1.2 Princípio da Adequação*

Segundo informa Stumm (1995, p. 72), de acordo com o princípio da conformidade ou da adequação “os meios utilizados à consecução de um fim devem ser adequados e suficientes ao que se visa concretizar, devendo ser estabelecida uma relação de adequação medida-fim”.

Este princípio visa o estabelecimento de padrões ao analisar a decisão que restringirá direitos fundamentais, visando obter determinada finalidade. Deve-se investigar se a medida é capaz, favorável, adequada e ainda se é apropriada para se atingir o propósito perseguido.

#### *3.4.6.1.3 Princípio da Proporcionalidade em Sentido Estrito*

Este subprincípio pode ser compreendido como o que tem por função realizar a análise da razoabilidade de determinada decisão e a finalidade a qual se almeja em relação ao direito fundamental que será restringido.

A proporcionalidade em *stricto sensu* também é reconhecida como o princípio da ‘justa medida’ pois, ao finalizar o exame da adequação e necessidade dos meios utilizados para atingir determinado fim, ainda assim, será necessário analisar os frutos que serão obtidos com os fins que se desejam alcançar, ou seja, é necessário a análise minuciosa dos resultados que se pretendem atingir com a intervenção.

Por fim, cabe ressaltar ainda que não é aceitável, a simples alegação de que um valor deve prevalecer sobre outro, no caso concreto a escolha do método mais adequado para concretização de determinado resultado, deve estar pautada no estudo do meio mais idôneo e capaz de causar menos danos aos direitos fundamentais do homem que outros meios, caso fossem escolhidos, produziram.

## 4 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

O Direito Romano reconheceu ao indivíduo três tipos de direitos: os direitos pessoais, os direitos obrigacionais e os direitos reais. Todavia, conforme o pensamento jurídico foi evoluindo, começaram a surgir outras classes de direitos que foram se aliando a estes, tais como os direitos da personalidade.

Dessa maneira, entende-se que os direitos da personalidade como aqueles que asseguram ao sujeito o domínio sobre uma parte da própria esfera da personalidade". Estes direitos são caracterizados pela doutrina como sendo natos, pois este direito nasce com o homem, e apenas a sua manifestação depende do caso concreto, além disso são qualificados como extrapatrimoniais, irrenunciáveis, intransferíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis erga omnes.

França (1971, p. 320.) classifica os direitos da personalidade da seguinte forma:

Direito à integridade física (direito à vida, à higidez corpórea, às partes do corpo, ao cadáver, etc.); à integridade intelectual (direito à liberdade de pensamento, autoria artística e científica e invenção); à integridade moral (direito à imagem, ao segredo, à boa fama, direito à honra, direito à intimidade, à privacidade, à liberdade civil, política e religiosa, etc.).

Além disso, a doutrina já vem sugerindo, conforme lembra Barros (2016, p. 412), o acréscimo da “proteção da pessoa em face do uso de fichários e tratamentos informáticos de dados pessoais”, aos direitos da personalidade.

### 4.1 DIREITO À INTIMIDADE E VIDA PRIVADA DO EMPREGADO

Entre os direitos da personalidade, a intimidade e a vida privada do empregado são considerados invioláveis, isto porque, os direitos e as garantias fundamentais possuem a característica de se sobrepor a quaisquer tipos de relações interpessoais, incluindo as relações de emprego.

Neste sentido, Calvo (2009, p. 66) afirma veementemente que:

O direito fundamental de privacidade e intimidade do empregado amparado constitucionalmente (art. 5º, inciso X, CF, e art. 20 e 21 do C.C.) representa um espaço íntimo intransponível por intromissões de terceiros, principalmente do empregador.

A doutrina contemporânea vem entendendo que os direitos da personalidade são espécie do gênero: Direitos Fundamentais, portanto possuem a função de proteger o homem

das lesões causadas por terceiros, e quando ocasionadas, dá ao indivíduo a prerrogativa de pleitear danos morais.

É importante destacar que, além de tutelar os direitos do empregado, a Constituição Federal também assegura ao empregador o direito de propriedade; desta feita, poderá o direito à intimidade do trabalhador sofrer limitações, todavia, estas não poderão ter aptidão de ferir a dignidade da pessoa humana.

Em sendo assim, Abreu (2017) assevera que os direitos de personalidade não devem ser aplicados apenas nas relações entre o cidadão e o Estado, no entanto, devem se expandir também para a relação entre empregado e empregador. Busca-se proteger os direitos dos trabalhadores, evitando os excessos e os abusos no exercício do poder do empregador.

Por fim, vale salientar que em havendo situação de colisão entre o direito fundamental do empregado e o do empregador, ambos tutelados pela Constituição Federal Brasileira, cabe ao aplicador do direito verificar o caso concreto, em consonância com os Princípios Constitucionais e Trabalhistas, verificando a proporcionalidade entre o caso concreto e a medida a ser aplicada, a fim de solucionar o conflito de forma justa e adequada.

Sobre este assunto afirma Teixeira Filho (1999, p. 640) que caso ocorra qualquer lesão ao direito à intimidade do empregado, capaz de ferir a sua dignidade e honra, causado pelo empregador, enquanto perdura a relação de emprego, poderá aquele pleitear a rescisão indireta do seu contrato de trabalho e até mesmo a indenização por dano moral, sendo esta decorrente da ofensa ao bem juridicamente tutelado, ainda que imaterial, conforme previsto no art. 5º, inciso X, da Constituição Federal.

#### 4.2 DIREITO À INTEGRIDADE MORAL: VEDAÇÃO À LESÃO À INTIMIDADE DO EMPREGADO

Segundo Miranda (1932, p. 125) o indivíduo tem o direito de velar por sua intimidade, de reservar-se e de não permitir que sua vida seja desvendada a outrem, mantendo-a protegida da curiosidade pública.

O contrato de trabalho, bem como a inserção do empregado no âmbito da empresa não retira as prerrogativas do funcionário decorrentes dos direitos da personalidade, entre estes o direito a intimidade. Logo, preceitua Barros (2016, p. 422):

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

intromissões ilegítimas. Seu conceito é mais restrito do que o direito à privacidade, sendo ambos consagrados em preceito constitucional (art. 5º, X).

Em sendo assim, a jurisprudência que tem prevalecido no Tribunal Regional do Trabalho 13º região, bem como o Tribunal Superior do Trabalho (TST) dizem respeito a ilegalidade de atos que violem a intimidade dos empregados, tais como a da realização de revistas íntimas, neste sentido, *vide*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA - EMPREGADO OBRIGADO A PERMANECER NU - QUANTUM INDENIZATÓRIO (R\$ 10.000,00) - DESPROPORCIONALIDADE . Ante a razoabilidade da tese de violação ao artigo 944 do Código Civil, recomendável o processamento do recurso de revista, para exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA - EMPREGADO OBRIGADO A PERMANECER NU - QUANTUM INDENIZATÓRIO (R\$ 10.000,00) - DESPROPORCIONALIDADE - MAJORAÇÃO (R\$ 50.000,00). Seguindo os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, entendo desproporcional o valor arbitrado a título de indenização moral, considerando a extensão do dano sofrido, já que o reclamante era obrigado a permanecer totalmente nu, frente a frente aos seus pares, sempre que necessitasse sair do prédio. Nesse contexto, entendo que o valor de R\$ 10.000,00 não é suficiente para atingir a finalidade da indenização por dano moral, de reparar, ou, ao menos, amenizar o dano sofrido, tampouco de desestimular a reclamada a praticar o ato lesivo à honra e à imagem dos seus empregados. Nessa esteira, com o escopo de proporcionar uma reparação moral calcada nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, entendo que o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) é inadequado, devendo ser majorado para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor este suficiente para reparar o prejuízo moral sofrido na hipótese vertente, sem que com isso, se vislumbre enriquecimento ilícito do reclamante ou ônus excessivo à reclamada. Recurso de revista conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO (TST - RR: 1427007820075010073, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 25/11/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/12/2015)

DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA CONSTRANGEDORA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. VALOR COMPATÍVEL AO DANO. Confirmada a alegação autoral de realização de revista íntima constrangedora, correta a sentença que condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, em valor compatível ao provado nos autos. Recurso da reclamada parcialmente provido, apenas para excluir da condenação os honorários advocatícios. VALOR DA INDENIZAÇÃO. MAJORAÇÃO. INDEFERIMENTO. Hipótese em que o valor atribuído à indenização por danos morais na sentença está compatível com a capacidade econômica dos envolvidos, atende à finalidade educativa e coadunase com a natureza da ofensa, não se justificando a respectiva majoração. Recurso do reclamante não-provido. (TRT-13 - ACP: 112509 PB 00266.2009.025.13.00-4, Relator: UBIRATAN MOREIRA DELGADO, Data de Julgamento: 10/02/2010, Segunda Turma, Data de Publicação: 04/03/2010)

Estabelecem o TST e TRT 13, nesta toada, que, o empregado que é obrigado pelo empregador a se desnudar mediante seus supervisores, chefes ou outras pessoas está tendo o seu direito à intimidade e a sua dignidade ofendidos, e a conduta do empregador é abusiva e excede o poder diretivo.

Apesar de ser estabelecida uma relação de subordinação com o firmamento do contrato de trabalho, isto não constitui prerrogativa ao empregador para tolher os direitos fundamentais inerentes ao empregado como cidadão. Pois, conforme afirma Barros (2016, p. 423) que os direitos fundamentais não deverão ser afetados quando o empregado se insere no organismo empresarial, admite-se apenas, que estes direitos se amoldem às necessidades da empresa.

## 5 EMPREGADOR

A CLT/43, art 2º conceitua o empregador como sendo: “(...) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O legislador vai mais além quando afirma em seu § 1º, *in verbis*:

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Para Martins (2017), ainda existem muitos outros entes que podem ser considerados empregadores como, por exemplo, a União, Estados-membros, municípios, autarquias, fundações etc. Além desses, é considerado empregador por equiparação as associações e as entidades de beneficência.

Por fim, a fim de trazer um entendimento claro e conciso de forma simples, define-se empregador aquele que tem empregado.

### 5.1 PODERES DO EMPREGADOR

O artigo segundo da CLT afirma que o empregador é, dentre tantas características, “aquele que dirige a prestação pessoal do serviço”. Essa conceituação tem sido interpretada por grande parte da doutrina, como uma forma de expressão dos poderes de comando do empregador.

Sabe-se que um dos requisitos para a caracterização da relação de emprego é a subordinação do empregado, neste sentido, entende-se que essa característica diz respeito a aptidão que o empregador tem de estipular normas para serem seguidas.

Nesta linha, para Marchesini (1987, p. 18):

A autoridade do empregador exterioriza-se pelo poder de direção e torna-se efetiva pelo poder disciplinar. Outros autores alinharam, a estes dois o poder regulamentar e o consideram como manifestação, da autoridade empresarial, que se configura como um poder de legislar no âmbito da empresa.

Diante disso, pode-se assegurar que o empregador possui como prerrogativa a determinação de como a atividade deve ser exercida pelo empregado, sendo esta uma manifestação do poder diretivo. Além deste, os doutrinadores vêm subdividindo os poderes de

acordo com as suas diferentes formas de manifestação, quais sejam: poder de regulamentação, poder de fiscalização e poder disciplinar.

## 5.2 O PODER DIRETIVO

Como já mencionado, existem três correntes que fundamentam a existência do poder diretivo e do poder disciplinar: teoria institucional, teoria da propriedade privada e teoria contratual, das quais a mais aceita é a terceira.

Esta teoria, aceita majoritariamente, fundamenta a existência do poder do empregador decorrente do contrato de trabalho. Neste plano, os poderes são decorrentes da celebração do contrato, e o empregador possui a função de organizar e disciplinar o trabalho exercido na empresa.

Há duas correntes que buscam explicar a natureza jurídica do poder diretivo, a primeira o tem como um poder potestativo, já a outra vertente atribui a natureza de um direito-função na qual, segundo Nascimento (2003, p. 213) consiste “na imposição do exercício de uma função pela norma jurídica a alguém, com o que o titular do direito passa a ter obrigações”. Essa teoria, adotada pela citada autora (Barros 2016, p. 386), aplica subsidiariamente a teoria contratual civilista ao contrato de trabalho, que informa que o poder diretivo “emana” do contrato social, e as condutas do empregador deverão estar em consonância com bem-estar da empresa, visando o buscar o melhor resultado para o negócio e não alcançar os interesses pessoais do empregador.

O poder diretivo não é irrestrito, mas encontra limitações tanto na legislação, quanto na necessidade de ser exercido de acordo com os ditames da boa-fé. É necessário que o poder diretivo seja utilizado em função do irrestrito benefício da empresa, bem busca dos bons resultados.

Segundo Barros (2016, p. 387) o poder diretivo do empregador compreende três funções: as decisões executivas, as instruções e a função controle, que se determina pela “faculdade que o empregador tem de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados”, como por exemplo, as revistas.

Dessa maneira, torna-se imprescindível compreender que emana da função de controle do empregador quaisquer tipos de fiscalização das atividades dos empregados, todavia o que é importante se destacar é que se deve haver cautela na hora de serem aplicados os métodos de fiscalização, a fim de que não se invada a esfera íntima do empregado.

## 6 DANO MORAL AO EMPREGADO

De início, é importante salientar que o “dano moral” não comporta a característica de exclusividade de determinada área do direito, ou seja, não se vincula a apenas um instituto, como por exemplo: dano moral trabalhista ou dano moral civil.

O que ocorre é que neste estudo, nos importa compreender a respeito do dano decorrente de uma relação de emprego, em sendo assim, neste caso, a competência para julgar a reparação do dano será da Justiça do Trabalho.

Em sendo assim, a EC 45/2004, veio a alterar o dispositivo do artigo 114 da CRFB/88, que dispõe que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações decorrentes de dano moral ou patrimonial no âmbito das relações de trabalho. Frisa que a edição desta emenda representou um grande avanço nos direitos do trabalhador, pois, vem, para corroborar o entendimento de que o Direito do Trabalho tem o poder-dever de tutelar os direitos da personalidade do empregado, e que as ações do empregador que tenham o condão de transgredi-los poderão ser objeto de indenização por danos morais.

O dano moral proveniente da relação de emprego pode ser causado por diversos fatores tais como: revistas íntimas, revistas pessoais imotivadas e discriminatórias, assédio sexual, rebaixamento de cargo, discriminação, entre outros.

Conforme mencionado anteriormente, uma das causas de lesão aos direitos da personalidade do empregado são as revistas abusivas que acontecem no ambiente de trabalho. O artigo 2º da CLT/43 trata da prerrogativa que possui o empregador de dirigir/fiscalizar a prestação do serviço. Todavia, é necessário compreender que a utilização do poder diretivo ao realizar as fiscalizações não podem ser feitas de forma arbitrária, de modo a interferir na intimidade e vida privada do empregado.

Todavia, a jurisprudência e doutrina já vem aceitando a utilização das revistas pessoais, quando verificado, de fato, a sua necessidade, mas que devem obedecer limites e ser bem regulamentada, ainda é necessário que seja realizada com a máxima discricionariedade, abrangendo a totalidade dos empregados ou subdivida em grupos, além do que, devem ser realizadas por pessoas do mesmo sexo e sem expor o empregado a situações vexatórias ou nudez, não gerando, portanto, dano à moral ou à dignidade do empregado, veja-se:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA EM OBJETOS PESSOAIS DO EMPREGADO. Esta Corte Superior do Trabalho tem se inclinado no sentido de que a revista em objetos pessoais (sacolas e bolsas) dos empregados da empresa, procedida de forma impessoal, geral, sem contato físico ou exposição de sua intimidade, não submete o trabalhador a situação vexatória ou caracteriza

humilhação. Trata-se, de fato, do exercício do poder diretivo e fiscalizador do empregador, revelando-se lícita a prática desse ato. Precedentes desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 1987001120135130023, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 15/04/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/04/2015)

Decisões como essa não tomadas devido a observância no ato da revista dos critérios mínimos de Respeito a Dignidade do empregador, pois não se observa nenhuma forma de toque ou apalpamento, sendo procedida de forma geral e impessoal.

## 7 A REVISTA NO AMBIENTE DE TRABALHO

A revista no ambiente de trabalho tem sido um tema bastante polêmico e amplamente discutido pelos doutrinadores do direito. Estas se subdividem em pessoais e/ou íntimas. A revista pessoal normalmente não tem o condão de agredir o empregado, não expõe o corpo do funcionário, não há toque e é feita de forma superficial.

Já as revistas íntimas, expressamente vedadas pelo artigo 373-A, VI, da Consolidação das leis trabalhistas caracteriza-se por ser invasiva e desrespeitosa, na qual há, por diversas vezes, o apalpamento, toque e desnudamento do empregado, possuindo o potencial para ferir a dignidade do trabalhador.

Apesar de ser prerrogativa do empregador o direito a tutelar o seu patrimônio, não se deve pensar que o poder diretivo inerente a ele é ofertado pela Constituição Federal de forma ilimitada, devendo, pois, o empregador, quando verificar a necessidade de proteger a sua propriedade tomar os cuidados necessários para que suas ações não exponha os seus funcionários a situações constrangedoras e vexatórias.

### 7.1 A REVISTA COMO FUNÇÃO DE CONTROLE

O Poder de Fiscalização é um dos atributos decorrentes do poder potestativo do empregador, derivado daquele temos a revista pessoal, constituída como uma das hipóteses externalizadoras desse poder. Assim a finalidade deste polêmico instituto jurídico é proteção do patrimônio do empregador. Logo, possui caráter preventivo, e visa coibir ações de empregados desonestos.

Conforme preleciona Silva (1978, p. 259), com o passar do tempo e com o surgimento de discussões acerca do poder potestativo do empregador, começou-se a se debater acerca das revistas, e grande maioria dos doutrinadores, como por exemplo Octavo Bueno Magano, já encarava como legítimo o poder fiscalizatório do empregador de realizar revistas meramente pessoais no sentido de tentar prevenir atos atentatórios contra o patrimônio da empresa. Entretanto, alguns juristas como Carlos Alberto Barata Silva defendiam a necessidade de prévio ajuste entre empregado e empregador além da necessidade de previsão no regulamento da empresa.

Neste sentido, começaram a surgir ainda doutrinadores que se posicionaram completamente contra as revistas, por considerarem ato atentatório à dignidade do empregado.

Em sendo assim, para Mesquita (1991, p. 56) a jurisprudência brasileira assume um posicionamento majoritário no tocante à reconhecer a possibilidade da realização das revistas pessoais, principalmente se prevista no regimento interno da empresa. Além disso, entende ainda que a negativa do empregado a realizar a revista pessoal gera possibilidade de demissão por justa causa.

Todavia, há um ponto crucial que diferencia as revistas íntimas e pessoais, ao ultrapassar os limites que compreendem a prática da revista pessoal, atinge-se a esfera íntima, correspondendo então à prática de revista íntima.

A revista em objetos pessoais, bolsas e pertences do empregado é considerada lícita, todavia há que se analisar as condições em que a revista foi praticada, se estava em conformidade com os padrões legais de respeito à honra e dignidade do empregado. Outrossim, atinente às revistas íntimas a consolidação das leis do trabalho vem proibindo expressamente no artigo 373-A, VI, nesse caso específico a legislação trata da revista íntima em mulheres, todavia, levando em consideração o princípio da igualdade, deve ser invocado por analogia o mencionado artigo para a proteção também dos homens contra essa medida abusiva. Além de também já ser público e notório o entendimento majoritário doutrinário e jurisprudencial a respeito da vedação da prática das revistas íntimas nos empregados.

## 7.2 REVISTA ÍNTIMA. DESNUDAMENTO DO EMPREGADO. VIOLAÇÃO À INTIMIDADE.

O artigo 5º, inciso XXII, da CF/88 dispõe a respeito do direito de propriedade consagrado aos empregadores, embasando o argumento destes de que possuem a prerrogativa de proteger o seu patrimônio. Em contrapartida o artigo 5º da CF/88, em seu inciso X dispõe a respeito do direito a intimidade do empregado, salientando ser ilegal a violação da intimidade deste: “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”.

A prática de realizar revistas nos empregados tem gerado inúmeras discussões entre doutrinadores em geral. Neste sentido, Nascimento (2017, p. 133) preceitua que:

A fiscalização inerente ao poder diretivo estende-se não só ao modo como o trabalho é prestado, mas também ao comportamento do trabalhador, tanto assim que é comum a revista dos pertences do empregado quando deixa o estabelecimento. Não prevista em lei, a revista surgiu dos usos e costumes, desde que não abusiva. Será abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despido.

É considerado como revista íntima o ato de coerção para o empregado se despir ou, ainda, qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo. O TST entende que se houver revista íntima, expondo o trabalhador a situação vexatória, cabe indenização por danos morais.

Em sendo assim, a jurisprudência prevalecente no TST estabelece que a exposição do trabalhador a revistas íntimas, em que é obrigado a se desnudar na frente de supervisores, do chefe, ou até de outros colegas, ou, ainda, na qual ocorre o “toque”, contato físico é abusiva e excede o poder diretivo do empregador, ofendendo a dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade do empregado, conforme faz prova: TST - AIRR: 19002220115150153, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 09/03/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/03/2016.

Além de ser entendimento jurisprudencial já consolidado, a prática de revistas abusivas já são expressamente vedadas pela lei, o que significa que o infrator deverá responder por seus atos perante do judiciário, além de ter o dever de indenizar seu empregado.

### 7.3 REVISTA PESSOAL, FISCALIZAÇÃO DE OBJETOS PESSOAIS E ESPAÇO PRIVADO DOS EMPREGADOS

A revista em geral vem sendo considerada por grande parte dos doutrinadores, como por exemplo, Barros (2016, p. 390), como um exercício de poder de polícia privado. Todavia, têm-se exigido que esse tipo de poder só seja utilizado se houver motivação, ou seja, o empregador deve se fazer valer das revistas, apenas em caráter excepcional, e além disso, devem ser de forma geral e impessoal, sendo respeitada a esfera íntima do empregado.

Apesar de ser tema controverso, mas ser a posição que adota esta autora, além de outros como a supracitada Alice Monteiro de Barros, bem como parte minoritária do judiciário, tem sido considerada constrangedora as revistas em bolsas, carteiras, papéis, fichários do empregado ou espaços a ele reservados, como armários, mesas, escrivaninhas, escaninhos e outros, que se tomam privados por destinação.

E assim Barros (2016, p. 392) dispõe:

A partir do momento em que o empregador concede aos obreiros espaços exclusivos, obriga-se, implicitamente, a respeitar sua intimidade. Encontra-se, aqui, um clima de confiança que os empregadores, em outras situações, exigem espontaneamente de seus empregados. Em consequência, a revista realizada nessas circunstâncias implica violação da intimidade do empregado, a qual é vedada pela Constituição da República (art. 5º, X), logo, só deve ser permitida quando necessária à salvaguarda do patrimônio do empregador e como medida de segurança dos

demais empregados. Inclui-se no conceito de objetos do empregado, nos quais se permite a revista nas condições relatadas, o veículo do trabalhador que, por suas características, poderá resultar adequado para a ocultação de bens da empresa.

Contudo, a Subseção de Dissídios Individuais 1 do TST pacificou o entendimento de que a mera revista individual, sem contato físico, nos pertences dos empregados não configura, por si só, ofensa a sua moral e intimidade, constituindo, na realidade, exercício do poder diretivo do empregador, não ensejando, portanto, direito a indenizações por dano moral, conforme: TST - RR: 6908420115090093, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 04/06/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/06/2014.

Apesar de se tratar de um tema que encontra diversas divergências doutrinárias, conforme observado, o TST pacificou seu entendimento, todavia, estabeleceu os critérios mínimos que devem ser observados, tais como a utilização de critérios objetivos, impessoalidade, generalidade, objetivando a manutenção da Dignidade do empregado e preservação da sua intimidade.

#### 7.4 SITUAÇÕES JUSTIFICADORAS DA REVISTA. ÂMBITO DE REALIZAÇÃO.

Segundo alguns doutrinadores como José Luiz de Mesquita, Alice Monteiro de Barros, aos quais esta autora se amolda, inclusive, defendem que além das limitações decorrentes do direito a intimidade do empregado, a revista se justifica apenas quando decorrente da vontade do empregador em defender o seu patrimônio, configurando como último recurso para satisfazer o interesse empresarial.

Ademais as revistas não devem ser utilizadas como tutela genérica da propriedade, neste sentido preceitua Barros (2016, p. 389):

Deverão existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista. Mister que haja, na empresa, no estabelecimento ou no setor bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial e para a segurança das pessoas. Ademais, a tecnologia também poderá ser utilizada para evitar ou reduzir os efeitos da revista na intimidade dos empregados. A título de exemplo, a colocação de etiquetas magnéticas em livros e roupas torna desnecessária a inspeção em bolsas e sacolas, nos estabelecimentos comerciais.

Outrossim, quando verificada a real necessidade da utilização da revista pessoal, esta deve ser previamente ajustada com a entidade sindical ou com o próprio empregado, sendo, necessariamente realizada de forma geral e impessoal, utilizando-se de critérios objetivos tais como: sorteio, numeração ou feita com todos integrantes de um turno ou setor.

Revistas realizadas de forma individual só podem ser realizadas mediante casos atípicos, fundadas em sérias razões, pois, se configurada a ausência do pressuposto da impessoalidade, o empregado estará sendo gravemente lesionado, podendo se caracterizar ato discriminatório e atentado à sua dignidade.

As revistas, quando legítimas, deverão ser realizadas no local de trabalho, pois o poder diretivo do empregador não pode ser estendido para fora do âmbito da empresa, independente das suas razões ou suspeitas mesmo que fundadas.

Posto isso, afirma Barros (2016, p. 389):

A revista deverá ser realizada na saída. A revista na entrada do trabalho ou durante a execução do serviço pode justificar-se, hoje, em casos excepcionais, em face da intensificação do fenômeno terrorista no mundo, e também em determinadas atividades (minas, por exemplo), para evitar a introdução de objetos como explosivos ou outro objeto capaz de colocar em risco a segurança das pessoas ou o patrimônio empresarial. Nessas situações, recomenda-se o sistema automático de detecção de objetos, não seletivo, geralmente usado nos aeroportos. Instalado tal sistema, pode-se justificar, diante do sinal de alarme, a revista individualizada de certos empregados, sempre com a menor publicidade possível, na presença de um colega de trabalho, dependendo da circunstância, de colega do mesmo sexo, e respeitando-se a dignidade pessoal do empregado. A utilização desses controles, ainda que de maior custo econômico do que as revistas manuais, impõe-se, em nome da tutela da dignidade do empregado.

A jurisprudência brasileira vem considerando abusiva a revista realizada várias vezes durante o dia nos empregados sem que haja um fato ensejador, alguma excepcionalidade.

## 7.5 LIMITES ÀS REVISTAS NOS EMPREGADOS

Com o passar dos anos o empregado vem se queixando cada vez mais do desconforto de ter a sua esfera pessoal invadida, mesmo quando de forma superficial, como no caso das revistas pessoais.

O fato de ter que se submeter ao desconforto de ter os seus pertences pessoais revistados na entrada e na saída do trabalho, são “justificados” pelos empregadores como procedimento comum para a obtenção de maior segurança no ambiente de trabalho.

Todavia, a revista não deve ser encarada como um mecanismo que traz conforto ao empregador para defender seu patrimônio. É necessário que as revistas sejam praticadas em última hipótese. Logo, é responsabilidade do empregador encontrar meios de defesa do seu patrimônio. Contudo, isso não quer dizer que a esfera pessoal do empregado precise ser invadida dia após dia. Atualmente a tecnologia traz inúmeras alternativas ao empregador para que se utilize de meios fiscalizatórios menos agressivos e que não precisem invadir a esfera da

intimidade dos trabalhadores. Exemplos disso são a instalação de câmeras de segurança, detectores de metal e também etiquetas magnéticas.

Barros (2016, p. 389) persevera entendendo que a mera tutela genérica da propriedade não é suficiente para justificar a revista pessoal, que deve ser usada como último recurso ante a falta de outros meios idôneos e igualmente eficazes na salvaguarda do patrimônio do detentor dos meios de produção. Ademais, é preciso haver um justo motivo, ou seja, uma razão clara e objetiva que explique a adoção de um ato invasivo, a exemplo da existência, no local de prestação de serviços, de bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que possuam relevância para o bom funcionamento da atividade empreendedora e para a segurança das pessoas.

Em sendo assim, é necessário que o empregador observe a necessidade da instauração de revista, em consonância com o princípio da proporcionalidade, além disso, é imprescindível, como já dito anteriormente que a revista observe as características de impessoalidade, forma geral, e por meio da utilização de critérios objetivos, além disso, é necessário o prévio ajuste entre o empregador e a entidade sindical ou com os próprios funcionários.

Necessário se faz salientar que a revista deve respeitar de forma integral os direitos da personalidade do empregado, tais como intimidade, vida privada, honra, dignidade. Tal como é imprescindível, por fim, reiterar que a revista deve ser realizada no local onde é exercida a atividade laboral, pois o poder de comando do empregador não se estende além do ambiente de trabalho. No caso de haver qualquer tipo de suspeita com relação à conduta do empregado, o empregador, estando fora do âmbito da empresa, deverá recorrer às autoridades competentes.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme relatado, as conquistas trabalhistas se deram ao longo de muitos anos. As Constituições brasileiras foram, aos poucos, reconhecendo e introduzindo direitos mínimos inerentes ao trabalhador.

Atualmente, todo o corpo do ordenamento jurídico busca estar de acordo com a valoração do trabalho juntamente com os Direitos Fundamentais do homem. Os princípios gerais constitucionais são reconhecidos como fontes de direitos e garantias, e não pode existir nenhuma lei, constitucional ou infraconstitucional, capaz de transgredir os direitos da personalidade tutelados, em suma, pelo artigo 5º da Constituição Federal brasileira.

Os direitos fundamentais do cidadão são reconhecidos como gênero, dos quais os direitos da personalidade são espécie. Deles decorrem o direito do indivíduo à imagem, intimidade, integridade física, entre tantos outros. Além destes também são reconhecidos o direito do empregador a tutelar o seu patrimônio, de onde decorre a prerrogativa de exercer o seu poder diretivo.

Sabe-se que este poder não possui caráter ilimitado, ao contrário, a utilização das ferramentas disponibilizadas pelo poder de comando do empregador devem estar pautadas no bom senso e na proporcionalidade. Não se admite, em nenhuma hipótese, que os direitos fundamentais do empregado sejam, de forma ilegítima, feridos ou suprimidos.

Atualmente, sob o argumento da necessidade da tutela do patrimônio, o empregador vem se utilizando de métodos como a revista nos empregados de forma a coibir práticas ilícitas cometidas pelos funcionários.

A revista pode ser feita de duas formas: pessoal ou íntima. A revista íntima já é expressamente proibida, tanto em sede legislativa, como o artigo 373-A, VI, da CLT, como em entendimento jurisprudencial e doutrinário majoritários.

Já a revista pessoal vem sendo aceita ao longo dos anos, contanto que, quando realizadas, sejam obedecidos alguns requisitos como: impessoalidade, generalidade, objetividade.

Todavia, apenas se obedecidos os requisitos estabelecidos, citados acima, para as revistas pessoais, é importante salientar que estas não podem ser utilizadas como forma de comodismo do empregador. Ao contrário, é imprescindível deixar claro que o dever de proteger a propriedade e o risco da atividade é, única e exclusivamente, do empregador, e este deve buscar meios de proteger seu patrimônio sem invadir a esfera privada do empregado,

devendo buscar a revista pessoal apenas como última opção, devendo salientar, inclusive, que atualmente a tecnologia dispõe de inúmeros meios que podem ser utilizados para tutelar a propriedade, como por exemplo as etiquetas magnéticas.

Por fim, vale salientar que as revistas pessoais, quando obedecidos os critérios supramencionados, e quando realizada motivadamente, apenas como última opção vem sendo amplamente aceita pela doutrina e jurisprudência brasileira, todavia é imprescindível que ocorra na sede da empresa, e respeitando-se ao máximo a dignidade do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ABREU, P. F. **Direito de personalidade do empregado como limitador do poder de controle do empregador.** Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9317](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9317)>. Acesso em: 02 mar. 2017.

ALVES, R. L. **Os Princípios Constitucionais Do Direito Do Trabalho E Os Direitos Trabalhistas Constitucionais.** Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/5915>>. Acesso em: 28 mar. 2017.

ARRUDA, K. M.. **Direito Constitucional do Trabalho: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal.** São Paulo: LTr, 1998.

AVILA, H. **Teoria dos Princípios**, 16 ed<sup>a</sup>. São Paulo: Malheiros, 2015.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Hermenêutica e Interpretação Constitucional.** São Paulo: Malheiros, 1997.

BASTOS, C. R.; TAVARES, A. R. **As Tendências Do Direito Público No Liminar De Um Novo Milênio.** São Paulo: Saraiva, 2000.

BARCELLOS, A. P. **A eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais: o princípio da dignidade da pessoa humana.** Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2006.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**, 10<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARRETO, Alex Muniz. **Direito Constitucional Positivo.** 1<sup>a</sup> ed. Leme: Edijur, 2013.

BYRUCHKO JUNIOR, V. Ação civil pública. *In*: **Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul.** Porto Alegre, PRT4, DEZ/2006.

BOBBIO, Noberto. **A era dos Direitos.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, P. Jurisdição constitucional e legitimidade: algumas observações sobre o Brasil. *In: Impetra*, São Paulo, N 51, V. 18, p. 127–150, MAIO/AGO. 2004.

BRANCO, P. G. G.; MENDES, G. F. **Curso de Direito Constitucional**, 7º ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL, Código Civil (2002). **Código Civil**. Brasília: Senado Federal; 2017.

\_\_\_\_\_ (1973). **Código Civil**. Brasília: Senado Federal; 2017.

\_\_\_\_\_ (2015). **Código Civil**. Brasília: Senado Federal; 2015.

\_\_\_\_\_, Constituição (1824) **Constituição da República do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

\_\_\_\_\_, Constituição (1934) **Constituição da República do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

\_\_\_\_\_, Constituição (1936) **Constituição da República do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

\_\_\_\_\_, Constituição (1946) **Constituição da República do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

\_\_\_\_\_, Constituição (1967) **Constituição da República do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

\_\_\_\_\_, Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2015.

\_\_\_\_\_, Consolidação das Leis Trabalhistas. **Lei 5.452/13 de 01 de Maio de 1943**. Brasília: Senado Federal, 2017.

\_\_\_\_\_, Senado Federal. **Lei 12.036 de 01 de Outubro de 2009**. Brasília: Senado Federal, 2017.

\_\_\_\_\_, Senado Federal. **Lei 13.271 de 15 de Abril de 2016**. Brasília: Senado Federal, 2017.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 212. **Súmulas**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho.

BRITO FILHO, J. C. M. **Discriminação no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, M. G. **Curso De Direito Do Trabalho**, 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

CAHALI, Y. S. **Dano Moral**, 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

CALVO, A. O conflito entre o poder do empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho. *In*: **Revista LTR**, São Paulo, V73, n. 1, JAN, 2009.

CARRIJO, L. C. **O poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade do empregado**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=17162](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17162)> . Acesso 02 em mar 2017.

CHAVES, C.F.; ROSENVALD, N. **Curso de Direito Civil**. V1. São Paulo: Juspodivm, 2017.

FRANCA, Rubens Limongi. **Hermenêutica Jurídica**. São Paulo. Saraiva: 1997.

\_\_\_\_\_. **Manual de Direito Civil**. São. Paulo: Revista dos Tribunais, 1971.

FELIPE, J. R. I. O **.Princípios Constitucionais Trabalhistas E Sua Eficácia Na Relação De Emprego**. Disponível em <<http://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/principios-constitucionais-trabalhistas-sua-eficacia-na-relacao.htm#sdfootnote11sym>>. Acesso em: 07 mar. 2017.

FERREIRA, R. N. **O direito à intimidade do empregado e o contrato de trabalho**. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.48467&seo=1>>. Acesso em: 28 mar. 2017.

GARCIA, M. A. **Derecho del Trabajo**. Barcelona: José Maria Bosch Editor, 1960.

GARCIA, G. F. B. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2014.

GUIMARÃES, D. T. **Dicionário Compacto Jurídico**, 11ª ed.. São Paulo: Rideel, 2008.

LAMARCA, A. **Manual das Justas Causas**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983.

LEMOS, R. S. **A valorização do trabalho humano**: fundamento da república, da ordem econômica e da ordem social na constituição brasileira de 1988. Disponível em: <http://www.tex.pro.br/index.php/artigos/306-artigos-jun-2015/7243-a-valorizacao-do-trabalho-humano-fundamento-da-republica-da-ordem-economica-e-da-ordem-social-na-constituicao-brasileira-de-1988>. Acesso em: 08 mar. 2017

LIMA, R. A. **Revista Pessoal na Vigência do Contrato de Trabalho**: Limites Constitucionais ao Poder Diretivo. Disponível em <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/6943/1/PDF%20-%20Rafael%20Alencar%20de%20Lima.pdf>> Acesso em: 10 mar. 2017

MACHADO, L. C. **O dano moral na relação de trabalho**: uma abordagem jurisprudencial. Disponível em: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9393](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9393)>. Acesso em: 05 mar 2017.

MARANHÃO, A. S. D. **Instituições de direito do trabalho**, 18ª ed. São Paulo: LTr, 1999.

MARCHESINI, Gualtiero Martin. El Poder de Dirección. *In*: **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 65, ano 12, jan./fev. 1987.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

MELGAR, A. M. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Editorial Tecnos, 2003.

MESQUITA, L. J. **Direito disciplinar do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

MORAES, M. C. B. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais.** Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

MIRANDA, F. C. P. **Os fundamentos actuaes do Direito Constitucional.** Rio de Janeiro: Empresa de Publicações Technicas, 1932.

NADER, P. **Introdução ao Estudo do Direito.** 34ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

NASCIMENTO, A. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho,** 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PAROSKI, M. V. **Dano Moral e sua Reparação no Direito do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2008.

PLÁ RODRIGUEZ, A. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1978.

PEREIRA, L. **Elementos do Direito,** V9, 5º ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2015.

\_\_\_\_\_. *Et al.* **CLT Organizada** 4º ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2016.

PIETRO, M. S. Z. **Discricioniedade Administrativa na Constituição de 1988.** São Paulo: Atlas, 1991.

ROMITA, A. S. **Direitos Fundamentais Nas Relações De Trabalho.** 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, I. W. O Estado Social de Direito, a Proibição de Retrocesso e a Garantia Fundamental da Propriedade. *In: Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado.* Salvador, nº 9, março/abril/maio, 2007.

SARAIVA, R. **Direito do Trabalho,** 11ª.ed. São Paulo: Método, 2010.

SARMENTO, D. **A Ponderação de Interesses na Constituição Federal.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.

SILVA, C. A. B. **Compendio de Direito do Trabalho;** São Paulo: LTr, 1978.

SCHIAVI, M. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTR80, 2016.

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

SCHWARZ, R. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Elsevier, 2007.

STUMM, R. D. **Princípio da Proporcionalidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995.

TARTUCE, F. **Manual de Direito Civil**, 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

VENOSA, S. S. **Direito Civil**: Responsabilidade civil. V IV, 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEGAS, C. M. A. R. **A distinção entre normas e princípios**. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9091](http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9091)>. Acesso em: 09 mar. 2017.