

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

KÁSSIA RITA MOREIRA MATOS

**DOS LIMITES CONSTITUCIONAIS À REALIZAÇÃO DA REVISTA ÍNTIMA NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

**TEÓFILO OTONI
2018**

**KÁSSIA RITA MOREIRA MATOS
FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI**

**DOS LIMITES CONSTITUCIONAIS À REALIZAÇÃO DA REVISTA ÍNTIMA NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito das
Faculdades Unificadas de Teófilo
Otoni, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharela em
Direito.**

**Área de Concentração: Direito do
Trabalho.**

**Orientador: Prof. Robson Conceição
Farias**

**TEÓFILO OTONI
2018**



FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: DOS LIMITES CONSTITUCIONAIS À REALIZAÇÃO DA REVISTA ÍNTIMA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO, elaborado pela aluna KÁSSIA RITA MOREIRA MATOS foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHARELA EM DIREITO.

Teófilo Otoni, ___ de _____ 20__

Prof. Robson Conceição Farias

Prof. Examinador 1

Prof. Examinador 2

EPÍGRAFE

Não temas, porque eu sou contigo; não te assombres, porque eu sou teu Deus; eu te fortaleço, e te ajudo, e te sustento com a destra da minha justiça(Isaiás 41:10).

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem por finalidade analisar quais seriam os limites constitucionais à realização da revista íntima nas relações laborais. Na atualidade, o trabalho é visto como algo digno, responsável por alavancar um nação. Diante disso, os trabalhadores tiveram direitos consagrados pela Constituição Federal de 1988, dentre eles, a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade. Por outro lado, a Carta Magna assegurou ao empregador o direito de proteger o seu patrimônio, que faz uso do poder de fiscalização. Até certo momento, a revista íntima era vista como algo natural, porém, entrava em conflito com o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade. Não havia no ordenamento jurídico previsão que vedasse de maneira expressa a realização da revista íntima. Com efeito, foi inserido à CLT o artigo 373-A, bem como aprovada a Lei nº 13.271/2016, que proibiram expressamente a revista íntima nas relações de trabalho. No entanto, embora exista previsão expressa vedando esse tipo de comportamento, a revista íntima continua a ser realizada nos ambientes de trabalho.

Palavras-chave: Revista íntima. Dignidade da pessoa humana. Poder de fiscalização. Direitos da personalidade.

ABSTRACT

The purpose of this Course Conclusion Paper is to analyze the constitutional limits to the performance of the intimate review in labor relations. At present, work is seen as something worthy, responsible for leverage a nation. Faced with this, the workers had rights enshrined in the Federal Constitution of 1988, among them, the dignity of the human person and the rights of the personality. On the other hand, the Magna Carta assured the employer the right to protect its assets, which makes use of the power supervision. Up to a point, the intimate review was seen as something natural, but conflicted with the principle of the dignity of the human person and the rights of the personality. There was no provision in the legal order that expressly closed the realization of the intimate review. In fact, article 373-A was added to the CLT, as well as Law nº 13.271/2016, which expressly prohibited the intimate review of labor relations. However, although there is an express provision prohibiting this kind of behavior, the intimate review continues to be carried out in the workplace.

Keywords: Intimate review. Dignity of human person. Power of supervision. Rights of the personality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 DA RELAÇÃO DE EMPREGO	9
1.1 Pessoa física	10
1.2 Não eventualidade	11
1.3 Onerosidade	12
1.4 Subordinação	13
2 DO PODER EMPREGATÍCIO	15
2.1 Poder diretivo	16
2.2 Poder disciplinar	17
2.3 Poder fiscalizatório	19
2.4 Poder regulamentar	20
3 OS DIREITOS QUE TRASPASSAM A RELAÇÃO DE EMPREGO E AMBIENTE DE TRABALHO	22
3.1 A dignidade da pessoa humana	22
3.2 Os direitos da personalidade	25
3.3 O direito de propriedade	26
4 A REVISTA ÍNTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO	28
4.1 Os procedimentos de revista	29
4.2 Os limites constitucionais à realização da revista íntima	31
4.3 A revista íntima à luz do artigo 373-A da CLT e da Lei nº 13.271/2016	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	37

INTRODUÇÃO

O trabalho é considerado pela Constituição Federal de 1988 como sendo um direito fundamental do homem e, por conseguinte, a sociedade por meio dele consegue construir uma vida livre e digna. Isso ocorre em função das garantias fundamentais asseguradas pela Carta Magna, em especial, os princípios constitucionais e o direito a um ambiente de trabalho digno.

Diante disso, o trabalho é visto como algo fundamental para os setores econômico e social, e justamente por tal razão, é que se viu a necessidade de estabelecer a organização de direitos e deveres, bem como limites no que diz respeito à relação entre o empregado e o empregador.

A Lei Maior assegura ao empregador o direito de propriedade, que é evidenciado através do poder fiscalizatório, tendo como finalidade a proteção de seu patrimônio. Esta fiscalização poderia ser realizada por meio de diversas maneiras, dentre elas, se encontrava a revista íntima, que era aplicada e vista com naturalismo na relação jurídico trabalhista.

Todavia, o direito de propriedade do empregador possui limites em função dos direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal de 1988, haja vista que estes são responsáveis por proteger o trabalhador, assegurando a ele uma vida digna e respeitando a sua privacidade.

Cumprido ressaltar que a revista íntima, de maneira expressa, passou a ser vedada pelo artigo 373-A, inciso VI, da CLT, bem como pela Lei nº 13.271/2016. Por essa razão, o principal objetivo desse trabalho acadêmico é o de verificar quais seriam os limites estabelecidos pela Carta Magna que devem ser respeitados pelo empregador no que tange à realização das revistas.

Tal circunstância faz-se necessária, visto que o direito de propriedade inerente ao empregador, ainda que garantido pela Constituição Federal, deve ser realizado de maneira moderada e proporcional, observando o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, assim como os direitos da personalidade do trabalhador.

Sendo assim, partindo dessa linha de raciocínio, o que seria a revista íntima e quais seriam os limites determinados pela Constituição Federal de 1988 com relação à realização desta?

Com o intuito de responder o referido problema de pesquisa, o trabalho terá como objetivo o desenvolvimento de um estudo acerca da revista íntima enquanto prática nas relações de trabalho, bem como os limites constitucionais quanto à realização desta.

A análise do assunto é relevante em virtude de que, embora exista limites impostos de maneira expressa pelo ordenamento jurídico, a revista íntima continua a ser realizada pelos empregadores nas mais diversas localidades do país, expondo o empregado a situações vexatórias e, conseqüentemente, provocando um estigma em sua dignidade.

Com a finalidade de atingir os objetivos propostos pelo trabalho acadêmico, foi utilizada a pesquisa bibliográfica através de doutrinas consagradas na área trabalhista aptas a sustentar a temática pertinente. Ademais, foram utilizadas jurisprudências e artigos científicos. No que se refere ao método de abordagem, o presente trabalho foi baseado no método dedutivo.

Por fim, o trabalho acadêmico está dividido em quatro capítulos. O primeiro capítulo abordará as características da relação de emprego. O segundo capítulo abordará os aspectos gerais do poder empregatício. O terceiro capítulo abordará os direitos que traspassam a relação de emprego e o ambiente de trabalho. Por sua vez, o quarto capítulo abordará a revista íntima no ambiente de trabalho.

1 DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Trata-se a relação de emprego de uma espécie de relação de trabalho com a figura dos requisitos que caracterizam a relação de emprego, que também são conhecidos como pressupostos ou elementos fático-jurídicos da relação empregatícia. Deve-se destacar que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, todavia, nem toda relação de trabalho pode ser considerada como uma relação de emprego, visto que a relação de trabalho traduz um conceito mais amplo, que abrange inúmeras espécies (PEREIRA, 2015).

Nesse sentido, Romar (2014, p. 89) menciona que:

[...] dentro do universo das relações jurídicas, encontram-se as relações de trabalho e, dentro destas, situam-se as relações de trabalho subordinado ou relações de emprego. Desta forma, a relação de trabalho é o vínculo jurídico genérico pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem. A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexó entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas.

São sujeitos da relação de emprego, o empregado e o empregador. A definição legal de empregado está expressa no artigo 3º, *caput*, da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Por sua vez, a definição legal de empregador está prevista no artigo 2º, *caput*, da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

No que tange à natureza jurídica da relação de emprego, é importante destacar que a definição da natureza jurídica de determinado instituto jurídico seria o mesmo que classifica-lo no âmbito jurídico, por meio da comparação a outras figuras já prestigiadas (RESENDE, 2015).

A investigação sobre a natureza jurídica da relação de emprego tem como finalidade identificar os elementos fundamentais que compõem a sua estrutura específica, diferenciando-a das demais figuras, para, posteriormente, classificá-la e

incorporá-la no conjunto formado pelas relações jurídicas mais próximas, dentre todas as existentes no âmbito do Direito (ROMAR, 2014).

Quanto à posição adotada pelo legislador brasileiro, a relação de emprego possui natureza contratual, isso se dá em virtude dessa relação ser gerada através do contrato de trabalho (BARROS, 2016).

Deve-se destacar que para que haja a relação de emprego é necessária presença de quatro requisitos: a) pessoa física; b) não eventualidade; c) onerosidade; d) subordinação (RESENDE, 2015).

Por fim, a configuração da relação de emprego apenas ocorrerá quando todas as características estiverem presentes de maneira cumulativa, ou seja, a ausência de um ou de alguns desses requisitos caracterizadores pode provocar a existência de uma relação de trabalho, porém, nunca, de uma relação de emprego (ROMAR, 2014).

1.1 Pessoa física

O primeiro requisito caracterizador da relação de emprego é a existência da exploração da energia do trabalho humano. Há de se ressaltar que somente a pessoa física poderá ser empregada. No que tange à pessoa jurídica, esta não poderá ser empregada em hipótese alguma. Uma pessoa jurídica poderá até ser contratada para prestar serviços a determinada empresa ou pessoa física, porém, este serviço, será realizado por humanos que trabalham em nome da pessoa jurídica contratada (RESENDE, 2015).

De acordo com Delgado (2017, p. 314):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Portanto, o empregado seria a pessoa física ou natural. A legislação trabalhista foi criada com a finalidade de proteger o ser humano. Sendo assim, é excluída da figura do empregado a pessoa jurídica, bem como a prestação de serviços por animais (CORREIA, 2018).

Além disso, dentro desse requisito, está enquadrada a personalidade da prestação de serviços. Nesse sentido, Leite (2017, p. 162) ensina que:

O contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado, que é sempre pessoa física. Vale dizer, o empregado deve prestar pessoalmente o trabalho e somente em casos excepcionais, com consentimento, tácito ou expresso, do empregador tem-se admitido a substituição do prestador do trabalho. Não há, porém, personalidade em relação ao empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica ou, ainda, ente despersonalizado, como a massa falida.

O empregado é contratado em função das suas qualidades pessoais, tais como, eficiência, conhecimentos técnicos, lealdade, moral, entre outros. Diante disso, torna-se inviável a sua substituição por terceiro (CORREIA, 2018).

1.2 Não eventualidade

O desempenho de serviços de caráter não eventual também constitui um aspecto característico da relação de emprego. Todavia, isso não significa que empregado deva comparecer diariamente ao lugar onde é prestado o serviço, de maneira que se demonstre uma habitualidade (CAIRO JUNIOR, 2017).

Por sua vez, Leite (2017, p. 162) afirma que:

O contrato de trabalho exige uma prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em conta um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida. Assim, o trabalho eventual, esporádico, a princípio, não tipifica uma relação empregatícia. Geralmente, o critério da não eventualidade é extraído a partir da identificação do trabalho realizado pelo trabalhador e atividade econômica desenvolvida pela empresa.

Para que seja configurada a não eventualidade, é imprescindível que o trabalho desempenhado não seja eventual, ou seja, ocasional. O pacto laboral é de trato sucessivo, havendo continuidade no tempo. Desse modo, existe a expectativa de que o empregado volte ao local de trabalho (CORREIA, 2018).

Existem teorias que buscam explicar o requisito da não eventualidade, também conhecido como habitualidade. No entanto, não existe um consenso a respeito na doutrina. Com o intuito de permanecer na linha de raciocínio do presente trabalho, será necessário abordar uma única teoria.

Nesse sentido, ressalta que a definição de não eventualidade é uma das mais controvertidas do Direito do Trabalho. A controvérsia se apresenta na doutrina, na jurisprudência e, ainda, nos próprios textos legais (DELGADO, 2017).

De acordo com Correia (2018, p. 203):

[...] a doutrina majoritária sustenta que o termo “não eventualidade” não pode ser confundido com continuidade da relação de emprego. Para os autores, a utilização do termo “não eventual” reforça que a CLT permite que o reconhecimento do vínculo ocorra mesmo que haja fracionamento da prestação dos serviços, como, por exemplo, o trabalho apenas aos finais de semana. Por sua vez, o trabalho contínuo é aquele que não admite referido fracionamento, exigindo certa regularidade na prestação dos serviços.

Em regra, o trabalhador não eventual ou habitual seria aquele que presta serviços de maneira repetida nas atividades permanentes do empregador, sendo a este fixado juridicamente (RESENDE, 2015).

1.3 Onerosidade

Dentre as características da relação de emprego, a onerosidade está relacionada ao salário, o qual seria uma das obrigações mais importantes do empregador, assim como um dos principais direitos do trabalhador, constituindo a ideia de contraprestação, isto é, de retribuição patronal em função dos serviços prestados pelo empregado (PEREIRA, 2015).

A relação empregatícia constitui uma relação de substancial fundo econômico. É através dessa relação sociojurídica é que o atual sistema econômico consegue assegurar a principal forma de conexão do obreiro ao processo produtivo, originando um vasto universo de bens econômicos. Sendo assim, ao valor econômico do serviço prestado pelo empregado deve corresponder uma contraprestação (DELGADO, 2017).

Nesse contexto, Resende (2014, p. 161) afirma que:

Dentre as características do contrato de trabalho estão o caráter bilateral, sinalagmático e oneroso. Em resumo, isso quer dizer que, se de um lado a obrigação principal do empregado é fornecer sua força de trabalho, do outro a obrigação principal do empregador é remunerar o empregado pelos serviços prestados. Dessa forma, a relação de emprego pressupõe a onerosidade da prestação, sob a forma de remuneração pelos serviços.

Cumprе salientar que o trabalho prestado a título gratuito não é protegido pelo Direito do Trabalho. Ademais, o fato do salário não ser pago não descaracteriza a relação de emprego, uma vez que pode figurar a mora salarial do empregador (LEITE, 2017).

1.4 Subordinação

Trata-se a subordinação de outra característica da relação de emprego, esta seria a sujeição do trabalhador às ordens do empregador, ou seja, o estado de dependência do empregado em relação ao seu empregador. Portanto, a subordinação deriva do próprio arcabouço da relação jurídica de emprego, que está fundamentada na transferência pelo trabalhador ao empregador do poder de direção acerca do seu trabalho (ROMAR, 2014).

Nesse contexto, Resende (2015, p. 162) ensina que:

A subordinação é o requisito mais importante para a caracterização da relação de emprego. Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício. Se, do ponto de vista histórico, a natureza da subordinação foi sempre controvertida, atualmente a doutrina e a jurisprudência adotam pacificamente a ideia de subordinação jurídica. Assim, a subordinação existente entre empregado e empregador é jurídica, tendo em vista que decorre do contrato estabelecido entre ambos (contrato de trabalho).

Há de se destacar que não é necessário que esse poder de comando do empregador seja exercido de maneira constante, assim como a vigilância contínua das atividades prestadas. O importante é que o empregador tenha possibilidade de dar ordens, dirigir, comandar e fiscalizar os trabalhos efetuados pelo empregado. Em resumo, o que interessa é a intervenção por parte do empregador na atividade do empregado. É por essa razão que nem sempre a subordinação jurídica está adstrita à submissão (BARROS, 2016).

Ademais, cumprе destacar que a doutrina aponta diferentes enfoques da subordinação do trabalhador em relação ao seu empregador. De acordo com Pereira (2015, p. 52) são espécies de subordinação:

a) Subordinação econômica (conceito alemão): o empregado tem capacidade econômica inferior ao empregador. Importante salientar que essa regra não é absoluta. Em algumas relações de emprego, o empregado

poderá ter maior poder de compra do que o próprio empregador. Exemplos: artistas e atletas profissionais.

b) Subordinação técnica (conceito francês): o empregado detém conhecimento técnico ou científico inferior em relação ao empregador. Essa subordinação técnica era mais acentuada no sistema fordista de produção, em que o empregado somente tinha conhecimento da parte da cadeia produtiva na qual prestava serviços. Atualmente, com a globalização e a sociedade da informação, vigora o sistema pós-fordista ou toyotista de produção, em que os empregados precisam ser cada vez mais especialistas em sua área de atuação, e com conhecimentos em áreas correlatas (multifuncionalidade).

c) Subordinação social: o empregado encontra-se em posição social inferior ao empregador. Nem sempre isso acontece no meio empregatício. Nada impede o empregado estar em uma posição social superior ao do empregador.

d) Subordinação jurídica: é aquela que decorre do próprio vínculo empregatício.

Dentre estas, a subordinação jurídica é a mais importante no que tange à relação de emprego, sendo esta um elemento fático-jurídico da relação entre o empregado e o empregador.

2 DO PODER EMPREGATÍCIO

O poder empregatício advém do pacto laboral, estando compreendido como um conjunto de prerrogativas atribuídas ao empregador com o espírito de direcionar a prestação dos serviços.

Nesse sentido, Resende (2015, p. 498) destaca que:

[...] o fundamento do poder empregatício é, para a doutrina amplamente majoritária, o próprio contrato de trabalho, consubstanciado em um acordo de vontades que origina a relação empregatícia e, a partir desta, faz surgir direitos e deveres para os contratantes (empregador e empregado). Neste complexo de direitos e obrigações encontra-se inserido o poder empregatício.

Sob o aspecto legal, não existe norma que fundamente de maneira expressa o poder empregatício, isto é, de maneira direta. Entretanto, de maneira indireta, existem alguns dispositivos legais, previstos na CLT, que oferecem um suporte jurídico ao poder empregatício, uma vez que regulam a relação entre o empregado e o empregador:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige a prestação pessoal de serviço** (grifo nosso).

[...]

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral **a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo**, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança (grifo nosso).

[...]

Art. 474 - **A suspensão do empregado** por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho (grifo nosso).

É importante ressaltar que o poder empregatício também pode ser mencionado como poder hierárquico. Porém, esse termo se encontra completamente desprestigiado nos dias atuais, por transmitir a ideia de subjugação do obreiro (RESENDE, 2015).

Do mesmo modo, Delgado (2017, pp. 749-750) ensina que:

Hierárquico seria o poder deferido ao empregador no âmbito da relação de emprego consistente em um conjunto de atribuições com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à

empresa e correspondente prestação de serviços. O poder hierárquico abrangeria todas as demais dimensões do fenômeno do poder no contexto empresarial interno (assim como a novel expressão poder empregatício). Embora essa larga abrangência possa conferir à velha denominação um lado funcional (isto é, prático), ela não esconde a face autoritária e retrógrada — portanto equívoca — inerente à ideia de “hierárquico”. Tal expressão, afinal, carrega-se de rigidez incompatível com qualquer processo de democratização do fenômeno intraempresarial de poder. Trazida ao Direito do Trabalho por inspirações administrativistas ou institucionalistas já superadas há longa época pela mais arejada teoria justralhista, a expressão, mesmo hoje, não deixa de evocar uma lembrança severa, implacável e hirta do fenômeno do poder na empresa.

Finalmente, se uma parte da relação de emprego é composta pela figura do empregado, caracterizado pela hipossuficiência e subordinação jurídica, a outra parte é composta pela figura do empregador, detentor do poder empregatício, que se desvencilha em quatro vertentes: o poder diretivo, o poder disciplinar, o poder fiscalizatório e o poder regulamentar (PEREIRA, 2015).

A autoridade do empregador é exteriorizada através do poder de direção e é efetivado por meio do poder disciplinar. Estão alinhados a estes dois o poder regulamentar, considerado a manifestação da autoridade empresarial, se configurando como o poder de legislar no domínio da empresa (BARROS, 2016).

2.1 Poder diretivo

O poder diretivo ou poder de comando é o conjunto de faculdades tendencialmente pertencentes ao empregador, voltadas tanto para a estrutura quanto o espaço empresarial interno, assim como processo de trabalho admitido no estabelecimento, com a especificação cotidiana no que diz respeito à prestação de serviços (DELGADO, 2017).

Por sua vez, Resende (2015, p. 499) destaca que o poder diretivo:

É o poder de dirigir a organização da estrutura e do espaço interno da empresa, bem como do processo de trabalho, pelo qual o empregador comanda a energia de trabalho do empregado no sentido que melhor lhe aproveite.

Conforme se pode observar, a concentração do poder de direção se faz na figura do empregador. No entanto, há ressalvas no que diz respeito a essa concentração. Pois, a democratização do sistema de poder do mecanismo de poder existente dentro do estabelecimento empresarial pode desencadear um

contingenciamento desse poder de direção no que tange à relação de emprego (DELGADO, 2017).

Nesse contexto, Nascimento (2015, p. 249) salienta que: “Não se pense que esse poder é absoluto. Vem sofrendo crescentes limitações impostas pelas leis, convenções coletivas e sentenças normativas, levando-se em conta a necessidade de proteger o empregado.”

Diante disso, necessário se faz mencionar, que o poder diretivo do empregador está limitado às fontes normativas do Direito do Trabalho; no princípio da força obrigatória dos contratos – *pacta sunt servanda*; e no direito de resistência do empregado – *iusresistentiae* (CAIRO JUNIOR, 2017).

2.2 Poder disciplinar

Compreende-se como poder disciplinar aquele em que o empregador possui a prerrogativa de aplicar punições aos empregados quando estes descumprirem suas obrigações contratuais. Está adstrito ao dever de obediência do empregado com relação às ordens provenientes do empregador, em virtude da subordinação jurídica que simboliza a relação entre ambos. Porém, o poder disciplinar possui como característica negativa o fato de que seu exercício atinge, na grande maioria das vezes, a personalidade do trabalhador (RESENDE, 2015).

Segundo Delgado (2017, p. 756): “Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.”

Em regra, são três as espécies de penas aplicáveis ao empregado: a advertência – verbal ou escrita; a suspensão disciplinar – por até trinta dias; a demissão motivada – justa causa (RESENDE, 2015).

De acordo com Resende (2015, p. 507):

A advertência não tem previsão legal expressa, mas é unanimemente aceita, seja pela doutrina, seja pela jurisprudência, pois configura punição menos gravosa ao empregado em relação às demais. Normalmente a advertência é o primeiro recurso utilizado pelo empregador no uso do poder disciplinar, tendo por objetivo orientar o empregado faltoso e buscar a adequação de sua conduta às suas obrigações contratuais.

Já a suspensão está prevista no artigo 474 da CLT, podendo o empregado ser suspenso por até trinta dias consecutivos. São comumente utilizadas suspensões de um a cinco dias, comunicadas ao empregado por meio da carta de suspensão. A carta de suspensão não se trata de forma prevista em lei, mas apenas uma decorrência de praxe, valendo, casualmente, a comunicação verbal. Além disso, cumpre destacar que a suspensão por mais de trinta dias consecutivos configura a rescisão injusta do contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2015).

Por outro lado, a justa causa é considerada a punição mais gravosa aplicável ao empregado, estando de maneira taxativa prevista no artigo 482 da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
 - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Não existe no ordenamento jurídico nacional, a necessidade de progressão de penalidades. Dessa forma, para ser demitido, não é necessário que o trabalhador, anteriormente, tenha sido alvo de uma advertência e suspensão, ressalvados os casos em que o regulamento interno da empresa dispuser o contrário (NASCIMENTO, 2015).

Todavia, Martins (2012, p. 220) salienta que:

O poder de punição do empregador deve ser exercido com boa-fé e razoabilidade, O objetivo da punição deve ser pedagógico, de mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma

falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder.

Além disso, o empregador não pode punir o empregado mais de uma vez em função da mesma conduta faltosa. Sendo assim, caso o empregador veio a punir o empregado por uma conduta faltosa com suspensão, não poderá, posteriormente, se arrepender e demiti-lo por justa causa. Lembrando, que o contrário é admissível, isto é, pode o empregador diminuir a pena, de maneira a beneficiar o empregado (RESENDE, 2015).

Por fim, mesmo que haja a figura da subordinação jurídica, não resta criada um estado de sujeição do empregado ao empregador. Diante disso, é assegurada a resistência do trabalhador a ordens consideradas ilícitas emanadas pelo empregador no contexto empregatício. Portanto, o direito de resistência é compõe o poder empregatício (DELGADO, 2017).

2.3 Poder fiscalizatório

O poder fiscalizatório, também conhecido como poder de controle, é o conjunto de prerrogativas com o intuito de possibilitar o acompanhamento contínuo da prestação da atividade, assim como a vigilância efetiva no ambiente empresarial (DELGADO, 2017).

Nascimento (2015, p. 249) leciona que o poder fiscalizatório:

Significa o direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados. Justifica-se uma vez que, sem controle, o empregador não pode ter ciência de que, em contrapartida ao salário que paga, vem recebendo os serviços dos empregados.

São considerados exemplos de poder de controle quaisquer formas de fiscalização no ambiente de trabalho, por exemplo: monitoramento por meio de câmeras; monitoramento de e-mails; revistas; cartão de ponto; detector de metais; entre outros (RESENDE, 2015).

Nesse mesmo sentido, Delgado (2017, p. 753) ressalta que:

Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.

No momento de prestação da atividade, o trabalhador está à disposição do empregador, devendo desempenhar aquilo que este lhe pede. Dessa forma, o empregado pode ser fiscalizado com o intuito de verificar se está produzindo, uma vez que ele é pago para trabalhar e não para se divertir (MARTINS, 2012).

Diante disso, o poder de fiscalização seria uma decorrência lógica do poder diretivo, visto que possibilita ao empregador verificar o cumprimento ou não das referidas diretivas. As normas unilaterais associadas às demais regras de cunho estatal ou profissional, presentes no pacto laboral na forma de cláusulas contratuais, estabelecem obrigações para os empregados, que, conseqüentemente, devem cumpri-las (CAIRO JUNIOR, 2017).

Entretanto, o poder fiscalizatório é considerado como aquele que mais tem probabilidade de colidir com o direito à intimidade do obreiro, uma vez que é constantemente utilizado para fiscalizar a prestação de trabalho (NUNES, 2011).

Nesse contexto, Resende (2015, p. 500) destaca que:

Naturalmente, este poder fiscalizatório tem limites. Aliás, nenhum poder, assim como nenhum direito, é ilimitado. Os limites, no caso, são os direitos fundamentais do cidadão (e, por consequência, do trabalhador) assegurados pela CRFB/88. Assim, os princípios da liberdade, da igualdade, da dignidade da pessoa humana, da intimidade, entre outros, servem de baliza ao exercício do poder fiscalizatório pelo empregador.

Portanto, o ordenamento jurídico nacional ainda não possui preceitos palpáveis no que tange aos limites do poder de controle. Todavia, possui regras e princípios gerais habilitados a conduzir o operador jurídico diante de determinadas situações concretas (DELGADO, 2017).

2.4 Poder regulamentar

O poder regulamentar é o poder de fixar regras gerais a serem observadas no âmbito da empresa. É necessário destacar que tais regras não se emoldam na definição de norma jurídica. Portanto, são somente cláusulas contratuais que aderem ao contrato de trabalho (RESENDE, 2015).

Nesse mesmo contexto, Delgado (2017, p. 751) ensina que: “Poder regulamentar seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.”

Há de se ressaltar que a importância da natureza jurídica da norma regulamentar é singular, uma vez que as cláusulas presentes no contrato não podem ser revogadas por cláusulas posteriores, salvo para beneficiar o empregado, nos termos do artigo 468 da CLT, *in verbis*:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

As cláusulas da norma particular estão automaticamente ligadas aos contratos de trabalho, assim como as demais normas estatais e profissionais, produzindo efeitos ao conceder mais vantagens aos empregados em relação ao estatuto básico legal do obreiro (CAIRO JUNIOR, 2017).

Portanto, a atividade regulamentar no âmbito empregatício é de suma importância no aspecto contratual trabalhista e, conseqüentemente, não escapa dos parâmetros delimitadores determinados pelo Direito do Trabalho (DELGADO, 2017).

3 OS DIREITOS QUE TRASPASSAM A RELAÇÃO DE EMPREGO E AMBIENTE DE TRABALHO

O trabalho representa um importante instrumento no que tange a construção de uma vida de maneira digna. Diante disso, os direitos que traspassam tal relação possuem papel fundamental na relação do Direito do Trabalho nos âmbitos nacional e internacional. Partindo dessa ideia, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 consagrou um rol de direitos princípios que norteiam o Direito do Trabalho pátrio.

Nesse sentido, Delgado (2017, p. 81) salienta que há uma forte ligação entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional, que deflagrou a tendência de constitucionalização da área trabalhista. No entanto, no Brasil, esta tendência somente adquiriu sua plenitude através da Carta Magna de 1988:

É que esta, em inúmeros de seus preceitos e, até mesmo, na disposição topográfica de suas normas (que se iniciam pela pessoa humana, em vez de pelo Estado), firmou princípios basilares para a ordem jurídica, o Estado e a sociedade — grande parte desses princípios elevando ao ápice o trabalho e o emprego [...].

Logo, a Constituição Federal consagrou a definição e estrutura normativa do Estado Democrático, em que a dignidade da pessoa humana ocupa posição de destaque.

Além disso, a Lei Maior determina as condições do ambiente de trabalho, o qual deve ser de qualidade. Trata-se da análise dos fatos, bem como das situações ocorridas nas relações de emprego, uma vez que o empregador se fundamenta em seu poder diretivo para assegurar o direito de propriedade. Todavia, este poder é limitado diante de determinados princípios constitucionais que possuem a finalidade de proteger o trabalhador, tal como, o princípio da dignidade da pessoa humana (OLIVEIRA, 2002).

3.1 A dignidade da pessoa humana

Nos termos da Constituição Federal, o trabalho é considerado um direito fundamental, assim como um elemento garantidor da dignidade da pessoa humana,

visto que o seu valor é tratado como um dos fundamentos da ordem econômica e, este último, seria o elemento proporcionador de uma vida digna.

De acordo com Delgado (2017, p. 87):

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural —, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.

A dignidade da pessoa humana está elencada no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal. Diante desse pressuposto, observa-se que a dignidade da pessoa humana se trata de um dos mais importantes preceitos fundamentais, sendo um dos pilares do Estado Democrático.

Segundo Bulos (2015, p. 513):

[...] este vetor agrega em torno de si a unanimidade dos direitos e garantias fundamentais do homem, expressos na Constituição de 1988. Quando o Texto Maior proclama a dignidade da pessoa humana, está consagrando um imperativo de justiça social, um valor constitucional supremo. Por isso, o primado consubstancia o espaço de integridade moral do ser humano, independentemente de credo, raça, cor, origem ou *status* social. O conteúdo do vetor é amplo e pujante, envolvendo valores espirituais (liberdade de ser, pensar e criar etc.) e materiais (renda mínima, saúde, alimentação, lazer, moradia, educação etc.).

Portanto, a dignidade da pessoa humana não é apenas um valor assegurado pela Carta Magna, uma vez que este valor se refere a um princípio norteador, como um bem supremo que protege e é digno de ser protegido, na relação dialética dos ramos jurídicos, bem como nas interpretações e alcance da ciência do direito (PINTO, 2006).

A dignidade da pessoa humana assegurada pela Constituição Federal de 1988 consagra nosso Estado como uma organização voltada para o ser humano, e não para qualquer outro referencial. Diante disso, a razão de ser do Estado não pode ser baseada na propriedade, classes, organizações religiosas, corporações,

tampouco no próprio Estado, mas sim na pessoa humana (PAULO; ALEXANDRINO, 2015).

Conforme expõe Moraes (2011, p. 48):

[...] a dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. O direito à vida privada, à intimidade, à honra, à imagem, dentre outros, aparece como consequência imediata da consagração da dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil.

Ademais, a dignidade da pessoa humana baseia-se no reconhecimento de dois posicionamentos jurídicos ao ser humano. Um encontra-se fundamentado em um direito de proteção individual, não apenas em relação ao Estado, mas, também, diante dos demais indivíduos. Já outro, seria o tratamento isonômico dos próprios semelhantes, o que constitui um dever fundamental (PAULO; ALEXANDRINO, 2015).

Nesse mesmo contexto, Moraes (2011, p. 48) ensina que:

O princípio fundamental consagrado pela Constituição Federal da dignidade da pessoa humana apresenta-se em uma dupla concepção. Primeiramente, prevê um direito individual protetivo, seja em relação ao próprio Estado, seja em relação aos demais indivíduos. Em segundo lugar, estabelece verdadeiro dever fundamental de tratamento igualitário dos próprios semelhantes.

Diante disso, a dignidade da pessoa humana constitui um valor guia não apenas para os direitos fundamentais, mas, também, de toda a ordem jurídica, seja constitucional ou infraconstitucional (SARLET, 2001).

Sendo assim, o princípio da dignidade da pessoa humana também é responsável por direcionar as relações jurídico trabalhistas, haja vista que o trabalho representa um dos mais importantes meios de crescimento econômico e social do país. Nesse contexto, Nascimento (2011, p. 462) afirma que:

O princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro é a proteção da dignidade do ser humano (CF, art. 1º, III). Reordena e amplia a tutela econômica para transformá-la em tutela também moral do trabalhador. A Constituição Federal do Brasil (art. 1º, III) declara que nosso Estado Democrático de Direito tem como fundamento, entre outros valores, a dignidade da pessoa humana. A dignidade é um valor subjacente a

numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

Por fim, ressalta-se que o princípio da dignidade da pessoa humana é visivelmente incompatível com qualquer comportamento que reduza o obreiro a um simples vendedor da mão de obra, sem amor próprio, e sujeito a adquirir doenças inerentes ao trabalho, seja de ordem psíquica, emocional ou física (LIMA FILHO, 2009).

3.2 Os direitos da personalidade

Os direitos da personalidade foram consagrados pela Constituição Federal de 1988, e estariam intrinsecamente adstritos ao homem, bem como à sua própria natureza, haja vista serem direitos preceitos fundamentais impassíveis de apartação, sendo necessários para o desenvolvimento tanto individual quanto social. No tocante à teoria jusnaturalista, Moraes (2011, p. 15) ensina que:

A teoria jusnaturalista fundamenta os direitos humanos em uma ordem superior universal, imutável e inderrogável. Por essa teoria, os direitos humanos fundamentais não são criação dos legisladores, tribunais ou juristas, e, conseqüentemente, não podem desaparecer da consciência dos homens.

Dessa forma, entre os direitos consagrados pela Carta Magna como inerentes à personalidade do ser humano, destacam-se o direito à liberdade, à vida, a integridade física, moral e psíquica, ao nome, à honra, à imagem, à proteção da intimidade e à vida privada. Os direitos da personalidade têm como fundamento a proteção da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, Delgado (2017, p. 726) ensina que:

Os direitos de personalidade são imantados de tutela jurídica significativa, de inegável potência e efetividade, não só por derivarem diretamente da Constituição da República, como também por serem instrumento imprescindível de realização do sentido mais notável dos princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e da dignidade da pessoa humana, além do próprio sentido lógico e teleológico do conceito de Estado Democrático de Direito, todos claramente afirmados pelo Texto Máximo Republicano.

Ademais, Sarlet (2001, p. 60) destaca que:

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

No âmbito trabalhista, dentre as mais importantes evoluções foi a descoberta do domínio da personalidade do trabalhador no que diz respeito à relação de emprego. Essa descoberta foi responsável por criar inevitáveis contrapontos para o habitual poder empregatício do empregador (DELGADO, 2017).

Segundo Leite (2017, p. 53): “A personalidade, a rigor, não é um direito, mas um conjunto de atributos e características da pessoa humana.”

Desse modo, os direitos da personalidade contemplados como instrumento de tutela do ser humano impedem a invasão à esfera privada do indivíduo, não se limitando apenas a isso, alcançando novas projeções e, conseqüentemente, regulando os casos que um indivíduo se relaciona com terceiros, tal como na relação de trabalho.

3.3 O direito de propriedade

A Constituição Federal de 1988 consagrou em seu artigo 5º, *caput*, juntamente com outros direitos individuais, o direito de propriedade. Cumpre destacar que o direito de propriedade também é mencionado no inciso XXII do referido dispositivo.

De acordo com Paulo e Alexandrino (2015,p. 152):

A propriedade privada era considerada um dos mais importantes direitos fundamentais na época do Liberalismo Clássico. Era o direito de propriedade, então, visto como um direito absoluto - consubstanciado nos poderes de usar, fruir, dispor da coisa (*jus utendi, jus fruendi e jus abutendi*), bem como reivindicá-la de quem indevidamente a possuísse - e oponível a todas as demais pessoas que de alguma forma não respeitassem o domínio do proprietário.

Entretanto, essa concepção de propriedade não mais é aplicável como um direito absoluto. Em verdade a Carta Magna consagra o Estado Democrático Social

de Direito, devendo, portanto, a propriedade atender a uma função social, nos termos do artigo 5º, inciso XXIII, bem como no artigo 170, inciso III, da Lei Maior.

Cumprido destacar que o capitalismo de origem à propriedade como fundamento ao poder de direção pertencente ao empregador. No entanto, este poder não é ilimitado, haja vista que com a função social da propriedade, a atuação do empregador somente será legítima quando baseada na efetiva consecução dos fins e valores da ordem econômica, previstos na Constituição Federal. Ademais, no tocante à função social da propriedade, o poder de direção deve estar voltada aos interesses do trabalhador, assim como da coletividade (SIMÓN, 2000).

Diante de tais pressupostos, entende-se que o direito de propriedade está inserido na relação de direitos fundamentais e, portanto, deve ser respeitado. No entanto, deve-se observá-lo em conjunto e maneira prudente, analisando os demais direitos e princípios previstos na Constituição.

4 A REVISTA ÍNTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme abordado, as relações de trabalho são constituídas com a presença de dois sujeitos, isto é, o empregador que através do seu poder empregatício fiscaliza a atividades prestadas pelo empregado, que é subordinado juridicamente ao empregador. Baseado na justificativa de proteger o seu patrimônio, o empregador acaba realizando revistas em seus empregados. Embora a revista faça parte de um direito subjetivo do empregador, esta encontra limitações em nosso ordenamento jurídico, levando em consideração os direitos do trabalhador.

A realização das revistas no ambiente de trabalho surgiu com o desenvolvimento da economia e as novas formas de produção, responsáveis por modificar as relações laborais. Juntamente com tais mudanças, nasceram mecanismos com a finalidade de controlar as atividades do trabalhador e proteger o patrimônio do empregador, passando a serem admitidas as revistas (BARROS, 2016).

Baseando-se na função de controle pertencente ao empregador por meio do poder diretivo, a revista passou a ser admitida como uma espécie de medida preventiva, sendo pouco questionada.

De acordo com Bezerra (2011, p. 27):

A revista íntima, prática muito antiga e usual pelas empresas como forma de proteção ao seu patrimônio, trata-se de conduta lesiva aos direitos fundamentais do empregado. Não é porque é antiga e comumente utilizada que deve ser tolerada, muito pelo contrário, tal prática deve ser rechaçada, para que o errado não passe a ser tolerado, como se correto fosse.

Inclusive, pouquíssimos doutrinadores consideravam a revista como um comportamento atentatório ao direito individual do empregado. Por sua vez, a jurisprudência, há mais de meio século, se inclina pela possibilidade da revista pessoal, quando esta estiver prevista no regimento interno das empresas, fundamentando-se no direito de o empregador proteger o seu patrimônio. Além disso, há de se destacar a existência do entendimento de que a recusa por parte do empregado diante e do procedimento dá a entender que a revista seria instrumento apto a confirmar a suspeita que a determinou, sendo cabível a aplicação da justa causa (BARROS, 2016).

4.1 Os procedimentos de revista

A revista se fundamenta não quando traduza uma inércia do empregador para proteger o seu patrimônio, mas quando este seja o último recurso para assegurar o interesse empresarial, com relação à falta de outros meios preventivos. Tal fiscalização tem o intuito de proteger o patrimônio do empregador e assegurar a segurança das pessoas, em função da época em que vivemos, permeada pela falta de segurança (BARROS, 2016).

Segundo Barros (2016, p. 389):

Não basta a tutela genérica da propriedade, 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.

No âmbito da fiscalização, os procedimentos de revista constituem assunto recorrente. A revista pode ser definida como atos pelos quais os empregadores, bem como os seus prepostos, no ambiente de trabalho, verificam o conteúdo de mochilas, bolsas ou sacolas dos trabalhadores para certificar que eles não levam consigo materiais que não lhes pertencem. Esse comportamento é perfeitamente infame à dignidade do empregado, e por tal razão, considerado abusivo (MARTINEZ, 2016).

A revista deverá ser realizada dentro do estabelecimento empresarial, ou seja, o local de trabalho, tanto na entrada quanto na saída deste. Além disso, ressalta-se que o exercício do poder diretivo concedido ao empregador não se estende para do âmbito da empresa, mesmo que exista fundada suspeita contra o empregado. Ademais, a revista individual somente será justificada quando baseada em sérias razões, sendo que a revista realizada em um ou mais empregados, mesmo que de maneira superficial e respeitosa, pode ser lesiva para eles, uma vez que serão vistos como suspeitos (BARROS, 2016).

De acordo com Dallegrave Neto (2011, p. 16):

Quando se fala em “revistas no ambiente de trabalho”, faz-se mister distinguir as suas espécies. São elas: a) Revistas íntimas sobre a pessoa do

empregado; b) Revistas íntimas sobre os bens do empregado; c) Revistas não-íntimas.

As revistas não íntimas são aquelas em que inexiste qualquer tipo de contato físico, sendo, portanto, procedidas à distância, por meio da passagem em detectores de metal, aparelhos de raio X, monitoramento por vídeo, etiquetas magnéticas, entre outros. Esses meios de fiscalização e controle são considerados lícitos e legítimos em ocasiões especiais em que os fins são plausíveis (DALLEGRAVE NETO, 2016).

Por sua vez, as revistas íntimas realizadas sobre os bens do empregado, também denominadas de revista pessoal, são aquelas realizadas em bolsas, sacolas, mesas, armários, carteiras, arquivos pessoais de computador, dentre outros espaços privativos. Cumpre destacar que esse tipo de revista é aceitável desde que observada a dignidade do empregador.

De acordo com Lobo Junior (2014, s.p):

A revista pessoal, embora distinta da revista íntima em sua essência, é também um procedimento de inspeção no empregado. Embora não haja disposição legal expressa lhe disciplinando, este processo decorre da subordinação jurídica e do poder empregatício, mais especificamente do poder fiscalizatório do empregador. Consiste essa inspeção na vistoria do empregado sem expor diretamente partes do seu corpo, bem como de seus pertences. Logo, a revista que exige que se tire os sapatos, levante as barras das calças, abra casacos, confira bolsas, é hipótese de revista pessoal.

A rigor, tem-se considerado a revista pessoal como um comportamento de polícia privada. Sendo assim, ela somente poderá ser realizada de maneira geral, não discricionária e somente em ocasiões especiais, devendo-se respeitar o âmbito da privacidade do empregado, o qual se projeta em carteiras, bolsos, fichários e espaços reservados a ele (BARROS, 2016).

Conforme decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho em sede de recurso de revista, ficou entendido que a revista pessoal realizada de maneira indiscriminada e sem contato físico não configura, por si só, ofensa à intimidade ou à honra do trabalhador:

RECURSO DE REVISTA. REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS SEM CONTATO FÍSICO OU REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. A SBDI-1 desta Corte pacificou o entendimento de que a revista do conteúdo de bolsas, mochilas e sacolas dos empregados, realizada de modo indiscriminado e sem contato físico não caracteriza, por si só, ofensa à honra ou à intimidade do trabalhador, capaz de gerar dano moral passível de reparação. Precedentes. Ressalva de entendimento do Relator. Infere-se do v. acórdão regional que havia revista visual nas bolsas

e sacolas dos empregados, sem contato físico. Impõe-se, portanto, adequar a decisão do Regional ao entendimento desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido¹.

Por sua vez, as revistas íntimas sobre a pessoa do empregado são aquelas em que este é obrigado a se despir, sendo submetido a qualquer tipo de molestamento físico que mostre o seu corpo. Portanto, esse tipo de revista invade a reserva mais privativa do indivíduo (DALLEGRAVE NETO, 2011).

No que tange à revista íntima, Martinez (2016, p. 430) ensina que:

[...] em nenhuma circunstância é admissível que o empregador realize a chamada “revista íntima”, aquele procedimento de inspeção no próprio corpo do empregado, sobre suas vestes. Não há no ordenamento jurídico qualquer fonte heterônoma que autorize o empregador a submeter seus empregados a um ato que, em última análise, constitui busca e apreensão pessoal. Esse procedimento, aliás, somente encontra referência nas normas processuais penais (v. art. 240 do Código de Processo Penal), diante das situações em que exista fundada suspeita de que a pessoa buscada esteja na posse de arma proibida, objetos ou papéis que constituam corpo de delito, ou quando a medida for determinada no curso de busca domiciliar.

Dessa forma, tal procedimento apenas possui fundamento na legislação processual penal, nos casos em que haja fundada suspeita de posse criminosa de determinado objetivo.

Conforme exposto, nas relações laborais, o poder de fiscalização do empregador não pode desrespeitar a intimidade do empregado, seja através da revista não íntima, da revista pessoal, bem como da revista íntima. Logo, ambos os tipos de revista, a depender da maneira como são realizadas, podem ferir direitos inerentes aos trabalhadores.

4.2 Os limites constitucionais à realização da revista íntima

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu direitos e deveres tanto para os empregados quanto para os empregadores. Todavia, existe um conflito entre o poder empregatício pertencente ao empregador e os direitos fundamentais dos trabalhadores, os quais estão previstos no Texto Constitucional.

Portanto, o empregador ao exercer o poder empregatício sobre os empregados, acaba acessando a certo ponto a intimidade dos empregados, sendo

¹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RR-760-19.2015.5.05.0014. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. 3ª Turma. Data de Julgamento: 17/05/2017.

vedado o desrespeito à dignidade da pessoa humana. Nesse aspecto, a problemática apresentada consiste em limitar o poder empregatício em face do direito à intimidade do empregado (BARROS, 2016).

No que diz respeito à revista, Barros (2016, p. 388) afirma que:

Não havia no direito positivo brasileiro, pelo menos 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, em geral, contra as intromissões ilegítimas.

Por sua vez, Delgado (2017, p. 63) ensina que:

[...]a Constituição de 1988 possui diversos e importantes princípios gerais, que não se compreendem sem a direta referência ao Direito do Trabalho e seu papel na economia e na sociedade. Trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade da pessoa humana; da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica; da justiça social; da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social.

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana representa a justificativa diante das exigências estabelecidas pelo empregador para que o trabalhador cumpra ordens incoerentes. Diante disso, no caso concreto fica claro se determinada situação ofende ou não a dignidade da pessoa humana (SILVA NETO, 2001).

Quanto aos limites impostos pela Constituição Federal de 1988 à prática das revistas, Simón (2000, p. 148) menciona que:

Verifica-se, portanto, que o entendimento até hoje dominante a respeito da revista não surgiu de um correto juízo de ponderação, posto que se protegeu apenas o direito de propriedade em detrimento ao direito da intimidade e à vida privada, bem como os demais valores constitucionais anteriormente citados honra, imagem, igualdade, presunção de inocência, garantias dos acusados, monopólio estatal da segurança. [...] a prevalecer esse entendimento, estar-se-á negando a premissa idealizada por Canotilho e Moreira, segundo a qual, no confronto entre direitos, devem-se encontrar formas para se buscar a máxima observância e a mínima restrição.

Desse modo, a dignidade da pessoa humana se apresenta como o primeiro fundamento de todo o Texto Constitucional, além de ser o último abrigo dos direitos individuais. Entende-se que nas relações de trabalho deve ser observada a

dignidade do empregado, bem como seus direitos fundamentais, deixando-o livre de constrangimentos no tocante à fiscalização.

4.3 A revista íntima à luz do artigo 373-A da CLT e da Lei nº 13.271/2016

A Lei nº 9.799/1999 inseriu na CLT o artigo 373-A com o intuito de proteger o trabalho da mulher, corrigindo distorções que impedem o seu acesso de maneira plena ao mercado de trabalho. O inciso VI do mencionado artigo veda a realização das revistas íntimas pelo empregador ou preposto nas empregadas ou funcionárias, *in verbis*:

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

Conforme observado, o poder empregatício inerente ao empregador possui limitações de caráter constitucional, que visam proteger a dignidade humana do trabalhador. Antes da inserção do artigo 373-A na CLT não existia qualquer previsão expressa que vedasse a realização das revistas íntimas no ordenamento jurídico pátrio. O citado dispositivo tornou expressamente proibida a prática da revista íntima nas empregadas e funcionárias.

Posteriormente, foi promulgada a Lei nº 13.271/2016 dispondo acerca da proibição da realização de revista íntima em funcionários nos ambientes de trabalho e, também, tratando da revista íntima nos ambientes prisionais, *in verbis*:

Art. 1º 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.
Art. 2º Pelo não cumprimento do art. 1º, ficam os infratores sujeitos a:
I - multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher;
II - multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal.

Com o advento dessa nova lei, resta encerrada a discussão acerca da possibilidade da realização da revista íntima em mulheres em quaisquer atividades, até mesmo no serviço público (CORREIA, 2018).

De acordo com Delgado (2017, p. 731):

[...] de maneira geral, revistas íntimas são consideradas ilícitas, independentemente do sexo da pessoa revistada, por força do princípio constitucional protetor da privacidade e da intimidade do ser humano (art. 5º, X, CF), além do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, c./c. art. 5º, X, CF). De todo modo, relativamente às mulheres existe regra expressa na Consolidação [...].

Dessa forma, quando o empregador invadir a intimidade, a honra e a privacidade do empregado, ele não estará amparado pelo ordenamento jurídico. Em casos como a revista íntima, o empregado poderá exercer o direito de resistência e restando configurado o dano, o trabalhador possui legitimidade para requerer a sua reparação através de uma indenização por danos morais (CAIRO JUNIOR, 2017).

Todavia, segundo Correia (2018, p. 464):

Há, ainda, a discussão sobre a possibilidade de revista íntima das empregadas e servidoras públicas que prestam serviços em sistemas prisionais. O art. 3º da Lei nº 13.271/2016 previa que a revista íntima em estabelecimentos prisionais seria permitida desde que realizada por servidoras do sexo feminino. Contudo, o dispositivo foi vetado pelo Chefe do Executivo. Além disso, entendemos que essa permissão somente seria aplicada às pessoas que fossem realizar visitas ao presídio. Nesse caso, a medida se justifica diante da necessidade de garantir a segurança da sociedade e dos próprios detentos, pois evitaria o ingresso de armas, aparelhos celulares, drogas etc. Entendemos, portanto, que a revista íntima das empregadas e servidoras públicas que trabalham nos presídios não é possível, uma vez que o art. 1º da Lei nº 13.271/2016 é expresso ao proibir essa forma de revista a todas as funcionárias da Administração Pública, o que inclui as funcionárias públicas do sistema prisional.

No tocante às demais atividades e empresas, a revista íntima é inadmissível nem mesmo por meio de instrumento coletivo. É importante ressaltar que tanto o artigo 373-A, inciso VI, da CLT quanto a Lei nº 13.271/2016 não fazem referência à revista íntima nos empregados do sexo masculino. Portanto, tal proibição deveria ter ampliado a vedação das revistas íntimas aos homens, não se apresentando razoável a proibição restrita somente às mulheres, com base no princípio constitucional da igualdade (CORREIA, 2018).

No que diz respeito à revista íntima, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entendeu que:

EMENTA: DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. A revista íntima, realizada diariamente, é invasiva e abusiva, porque expõe o empregado, de forma habitual, a situação constrangedora, configurando prática passível de

reparação civil, nos termos dos artigos. 1.º, III, e 5.º, V e X, da Constituição Federal².

Embora a revista íntima seja expressamente vedada pelo ordenamento jurídico pátrio, ainda se trata de prática constantemente utilizada pelos empregadores.

²MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº00997-2014-075-03-00-8-RO. Relator: Flávio Vilson da Silva Barbosa. Data de Julgamento: 24/02/2016.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme evidenciado, a realização da revista íntima em trabalhadores nos locais de trabalho desrespeita o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Portanto, o direito de propriedade garantido ao empregador não se trata de algo absoluto, devendo observar os direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, quando realizada de maneira vexatória, humilhante e constrangedora, a revista é proibida pelo ordenamento jurídico pátrio, gerando uma indenização nos casos concretos.

O poder empregatício inerente ao empregador possui algumas limitações de caráter constitucional, com a finalidade de proteger a dignidade humana do trabalhador.

Antes da inserção do artigo 373-A na CLT não existia uma previsão expressa que vedasse a realização das revistas íntimas no ordenamento jurídico pátrio. O citado dispositivo foi responsável por proibir de maneira expressa a prática da revista íntima em empregadas e funcionárias.

Em seguida, foi promulgada a Lei nº 13.271/2016 dispondo acerca da vedação à realização de revista íntima em funcionários nos ambientes de trabalho e, também, tratando da revista íntima nos ambientes prisionais.

Ainda existe certa discussão acerca da possibilidade de realização da revista íntima nas empregadas e servidoras públicas que prestam atividades em unidades prisionais. Entende-se que o artigo 1º da citada lei é expresso ao vedar esse tipo de revista a qualquer das funcionárias da Administração Pública, inclusive as funcionárias que atuam em presídios.

Outra questão que constantemente tem sido alvo de críticas tem sido a falta de previsão expressa proibindo as revistas íntimas em empregados do sexo masculino. Todavia, ao homem são aplicados os mesmos dispositivos aplicáveis às mulheres em virtude do princípio constitucional da isonomia.

Com a finalidade de evitar a continuidade desse tipo de prática, fazendo valer o direito de propriedade, cabe ao empregador fazer o uso de etiquetas magnéticas nos produtos da empresa, bem como detectores de metais, aparelhos de raio X, entre outros. Por fim, conclui-se que a dignidade do trabalhador se trata de um bem maior e, portanto, devendo ser respeitada.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BEZERRA, Schamkypou Bernardo. *Revista Íntima como violação dos direitos fundamentais do trabalhador*. Revista Íntima. Revista Eletrônica. Nov. 2011.

BÍBLIA ONLINE. *Isaías 41:10*. Disponível em: <<https://www.bibliaonline.com.br/acf/is/41/10>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 abr. 2018.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 jun. 2018.

_____. *Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais*. Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm>. Acesso em: 18 jun. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-RR-760-19.2015.5.05.0014. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. 3ª Turma. Data de Julgamento: 17/05/2017.

BULOS, UadiLammêgo. *Curso de direito constitucional*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CAIRO JUNIOR, José. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

CORREIA, Henrique. *Direito do trabalho*. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. *O procedimento patronal de Revista Íntima. Possibilidades e Restrições*. Revista Íntima. Revista Eletrônica. Nov. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo : LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009.

LOBO JUNIOR, Osvaldo Teles. *A revista pessoal como decorrência do legítimo exercício do poder de fiscalização do empregador*. ConteudoJuridico, Brasília-DF: 26 maio 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.48245&seo=1>>. Acesso em: 12 jun. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 00997-2014-075-03-00-8-RO. Relator: Flávio Vilson da Silva Barbosa. Data de Julgamento: 24/02/2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. *Iniciação ao direito do trabalho*. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NUNES, Rosana Marques. *A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2011.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Direito constitucional descomplicado*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

PEREIRA, Leone. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

PINTO, Airton Pereira. *Direito do trabalho, direitos humanos sociais e constituição federal*. São Paulo: LTr, 2006.

RESENDE, Ricardo. *Direito do trabalho esquematizado*. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho esquematizado*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Proteção constitucional dos interesses trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2001.

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