

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

CAROLINE GUIMARÃES OLIVEIRA SOARES

**ASPECTOS JURÍDICOS ACERCA DA REVISTA ÍNTIMA NO DIREITO DO
TRABALHO**

**SANTA RITA-PB
2017**

CAROLINE GUIMARÃES OLIVEIRA SOARES

**ASPECTOS JURÍDICOS ACERCA DA REVISTA ÍNTIMA NO DIREITO DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro.

**SANTA RITA
2017**

Soares, Caroline Guimarães Oliveira.

S676a Aspectos Jurídicos acerca da revista íntima no direito do trabalho/ Caroline Guimarães Oliveira Soares – Santa Rita, 2017. 55f.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba. Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2017.

Orientador: Prof^o. Ms. Guthermberg Cardoso Agra.

1. Direito do Trabalho. 2. Revista Íntima. 3. Intimidade. 4. Local de Trabalho. 5. Poder Diretivo. I. Agra, Guthermberg Cardoso. II. Título.

CAROLINE GUIMARÃES OLIVEIRA SOARES

**ASPECTOS JURÍDICOS ACERCA DA REVISTA ÍNTIMA NO DIREITO DO
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro.

Aprovada em 09 de maio de 2017.

Banca Examinadora

Prof. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro (Orientador)

Prof. Ms. Demétrius Almeida Leão (Examinador)

Prof. Ms. Tayse Ribeiro de Castro Palitot (Examinadora)

AGRADECIMENTOS

Meu maior agradecimento não poderia ser senão para aquele que me dá forças todos os dias para lutar e seguir em frente, mesmo errando tanto durante o caminho: Deus! A Ti toda a minha vida e todas as minhas vitórias.

Aos meus pais, Jeronimo e Julia, que desde sempre lutam para a minha educação e crescimento, tanto acadêmica como pessoal. Obrigada papis e mamis por tudo! Sem vocês eu nada seria.

As minas irmãs lindas, Yoná, Yone, Lina, Julianne e Camile, por serem meu exemplo de dedicação e perseverança. Somos VI para sempre! Em especial a minha querida irmã gêmea, Camile, que está ao meu lado desde o início do curso e que sempre me incentivou a crescer cada vez mais! Sem você essa vitória não teria o menor sentido.

As minhas primas, Tatyane, Thayane, Thayara, Bruna e Renata por todo o apoio e motivação durante todo o caminho da graduação, e todos os meus tios e tias e madrinha, que sempre torceram por mim.

Ao meu grande amor, Thiago, que esteve ao meu lado em toda a minha trajetória acadêmica, sempre me fazendo encher gar o melhor mesmo diante das dificuldades. Obrigada meu amor, por tudo!

Aos amigos que fiz ao longo dessa jornada extraordinária, meus queridos amigos da escadinha! Em especial as minhas meninas: Juliette, Kalina e Monaliza. Com vocês esse caminho se tornou mais do que especial.

Aos meus queridos chefinhos e amigos, Leonardo e Monique, que neste último ano de graduação me engrandeceram tanto como estudante e futura advogada quanto como pessoa. Obrigada de coração por todos os ensinamentos.

Meus sinceros agradecimentos, ao meu querido orientador, Guthemberg, por toda paciência e preciosos ensinamentos ao longo de todo curso na melhor área do direito.

SOARES, Caroline Guimarães Oliveira. **Aspectos jurídicos acerca da revista íntima no direito do trabalho.** 2017. 55f. Monografia (Graduação em Ciências Jurídicas). Faculdade de Direito – Centro de Ciências Jurídicas (CCJ), Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita, 2017.

RESUMO

O presente trabalho expõe acerca da prática de revistas íntimas no ambiente de trabalho, sendo voltada para a incidência desta prática nas empresas brasileiras, diante do relevante interesse público nesta temática, bem como de ser uma problemática atual, com a finalidade de proteger os direitos fundamentais à intimidade e dignidade humana do trabalhador. Imperativo, portanto, destacar o contexto histórico do nascimento da chamada revista íntima, seu conceito, o local onde é praticado, as suas modalidades, bem como os sujeitos envolvidos. Necessário, também, elencar os princípios norteadores e o fundamento legal inserido no ordenamento jurídico. Ademais, apresentar os limites do poder diretivo do empregador em relação à intimidade dos seus empregados, bem como a atuação do Ministério Público do Trabalho e dos Sindicatos. Procurou-se apontar as consequências trazidas aos trabalhadores vítimas desta conduta. O objetivo principal, deste trabalho, por conseguinte, é de analisar as principais maneiras de implementação de medidas de fiscalização que não firam a intimidade e a dignidade do trabalhador, assim como a total repressão a tal prática. Diante disto, a pesquisa realizada teve como base a análise de doutrina, artigos científicos, tese de mestrado, normativos legislativos, jurisprudências e notícias acerca do tema. Logo, este trabalho tem como finalidade de analisar a prática exposta aqui, divulgando-a tanto para a sociedade, quanto para os trabalhadores, a fim de prevenir e reprimir esta prática, que em sua grande maioria, viola a intimidade do trabalhador e fere a dignidade humana deste no ambiente de trabalho, bem como, mostrar aos trabalhadores que estes têm direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, onde o poder fiscalizatório não enseje danos a intimidade dos trabalhadores, de forma a excluir tal prática de dentro das empresas do nosso país.

Palavras-chave: Revista íntima. Intimidade. Local de trabalho. Poder diretivo.

SOARES, Caroline Guimarães Oliveira Soares. **Legal aspects of the intimate search in the labor law.** 2017. 55f. Undergraduate monograph (Graduation of Judicial Science). Law University – Centre of Judicial Science (CJS), Federal University of Paraíba, Santa Rita, 2017.

ABSTRACT

This paper presents the practice of the intimate searches in the work environment, focusing on the incidence of this practice in large Brazilian companies, given the relevant public interest in this issue, as well as being a current problem, in order to protect the fundamental rights to privacy and human dignity of the worker. It is, therefore, imperative to highlight the historical context of the birth of the so-called intimate searching, its concept, the place where it is practiced, its modalities, as well as those involved. It is also necessary to list the guiding principles and legal basis inserted in the legal system. Moreover, present the limits of the directive power of the employer in relation to the intimacy of its employees, as well as the work of the Public Labor Ministry, even as the Ministry of Labor and Employment. Therefore, an analysis was made in relation to the increase in labor lawsuits involving the intimate searching aiming to point out the factors that help to provide this practice in big companies, and to indicate the consequences brought to the searched workers, as well as to the Employers. The main objective of this work is to analyze the main ways of implementing supervision measures that do not jeopardize employee intimacy and dignity, as well as the total repression of such practice. As stated, the research was based on bibliographical research, grounded on books by several authors, published scientific articles, legislative norms, jurisprudence and up to date news. Thus, the purpose of this study is to analyze the practice presented here, disseminating it both to society and to workers, in order to prevent and repress this practice, which in its great majority, violates the worker's intimacy and hurts the Human dignity in the work environment, as well as guarantee workers a safe and healthy work environment, by means of an inspection that does not cause damage to workers, in order to exclude this practice from the large companies of our country.

Keywords: Intimate searches. Intimacy. Workplace. Directivepower

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REVISTA ÍNTIMA	10
2.1 Aspectos Históricos.....	10
2.2 Conceito, Local, Sujeitos E Modalidades.....	13
2.3 Princípios Constitucionais Trabalhistas.....	15
2.4 Fundamento Legal.....	20
3 A Intimidade do Empregado “versus” o Poder Diretivo do Empregador	24
3.1 Poder Empregatício.....	24
3.2 Os Limites Impostos ao Poder Diretivo no Tocante as Revistas Íntimas em Face da Intimidade do Empregado.....	27
4 A Atuação das Instituições de Defesa dos Trabalhadores	30
4.1 A Atuação do Ministério Público do Trabalho.....	30
4.2 Da Tutela Realizada pelos Sindicatos.....	36
5 Da Judicialização dos Casos de Revista Íntima	39
5.1 Das Decisões Acerca da Revista Íntima e Pessoal.....	39
5.2 As consequências da Revista Íntima para os Empregados e para a Relação de Emprego.....	46
5.3 As Medidas Preventivas à Prática da Revista Íntima	47
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

A Revista íntima se faz presente no ambiente de trabalho de várias empresas brasileiras. Tal prática não é recente, sendo realizada há anos, porém sem nenhuma publicidade, mas tão somente nos “bastidores” destas empresas.

A vedação a esta prática, porém, é bem recente, tendo sido incluída por meio de lei na Consolidação das Leis Trabalhistas apenas em 1999. Tal prática é vedada pelo nosso ordenamento jurídico, porém ainda hoje ve-se inúmeros casos onde os trabalhadores são submetidos a revista vexatórias e humilhantes.

Resta importante evidenciar qual o entendimento da nossa doutrina e jurisprudência acerca desta prática, bem como de expor formas alternativas para que a intimidade do trabalhadores não seja mais violada em detrimento do patrimônio do empregador.

Tal tema foi escolhido tendo em vista ser um assunto de grande relevância social e bastante preocupante, visto que a revista íntima é violadora de inúmeros direitos do trabalhadores, tais como direitos da personalidade: dignidade da pessoa humana e intimidade, o que se torna inadmissível no nosso ordenamento jurídico atual.

A metodologia utilizada neste trabalho se revelou por meio de análise de diversos textos, artigos científicos, teses de mestrado, bem como, a exposição de correntes doutrinária de diversos autores, bem como de casos e notícias emblemáticas, e ainda, de jurisprudências pátrias.

O objetivo geral do trabalho se evidenciou com a sugestão de medidas alternativas para o poder fiscalizatório do empregador não atinja a intimidade do trabalhador. E os objetivos específicos se revelam no esclarecimento sobre o que são as revistas íntimas, bem como, as consequências destas para os trabalhadores, divulgando a estes e a sociedade a importância da repressão desta prática nas empresas brasileiras.

No primeiro capítulo foi evidenciado o contexto histórico no qual se inseriu a revista íntima no ambiente de trabalho, bem como o conceito, as modalidades, os sujeitos que a compõem, os princípios que regem esse tema, e, por, fim, os fundamentos legais que envolvem este tema.

O segundo capítulo aduz acerca do confronto que existe entre o poder diretivo do empregador e a intimidade do trabalhador, onde há a definição do que se se considera do poder de direção, e os limites desse poder em relação as revistas íntimas.

No terceiro capítulo há a exposição da atuação das instituições de defesa dos trabalhadores, onde é evidenciado o papel do Ministério Público bem como dos sindicatos.

No quarto e último capítulo mostra-se a judicialização dos casos de revista íntima, bem como as jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Diante dos casos, eleca-se as consequências da revista íntima para os trabalhadores e para a relação de trabalho e as medidas preventivas a esta prática.

2 REVISTA ÍNTIMA

Neste capítulo será abordado os aspectos atinentes a revista íntima, revelando os seus aspectos históricos, o seu surgimento; o conceito, as modalidades e os sujeitos que compõem o tema, bem como, traz os princípios que regem o direito do trabalhador e, por fim, os fundamentos legais existentes no Brasil que versem acerca da revista íntima no ambiente de trabalho.

2.1 Aspectos históricos

De início, se faz importante abordar os aspectos históricos do Direito do Trabalho, visto ser este o maior mecanismo de tutela dos trabalhadores. De acordo com o autor Mauricio Godinho Delgado:

O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa. (DELGADO, 2016, p.87).

Com base na dissertação de mestrado da autora Rosana Marques Nunes, no fim da Idade Média e com o aumento populacional e o surgimento das cidades, nasce os trabalhos artesanais e o comércio. Com o Renascimento, o trabalho é considerado como uma atividade de transformação da natureza exercendo um grande crescimento para a sociedade. A partir daí, com a Revolução Industrial, o trabalho passa a ser o centro do sistema capitalista (NUNES, 2008).

Considerando-se o Direito do Trabalho como produto do capitalismo, pressupõe-se a existência de elementos socioeconômicos, políticos e culturais. Tais elementos ganharam força com a evolução capitalista, entretanto, este ramo especializado, o Direito do Trabalho não serviu apenas para o sistema econômico, o qual surgiu com a Revolução Industrial, no século XVII, na Inglaterra, mas sim, estabeleceu controles para o sistema capitalista conferindo a este civilidade, com o objetivo de suprimir qualquer conduta perversa dos detentores da economia – empregadores -, para com a força de trabalho - os trabalhadores - (DELGADO, 2016)

O trabalho é considerado um direito fundamental do indivíduo, tendo-o como bem absoluto e como forma de sustento e de uma vida sadia, bem como sua

liberdade e dignidade fixada nele, considerando-o atualmente, portanto, da seguinte forma: “Hoje o trabalho livre se mostra por meio do trabalho empregatício, subordinado, que constitui a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho.” (NUNES, 2008, p.01).

Importante frisar que o exercício do trabalho deve ser baseado na dignidade, sendo este o valor mais importante para o trabalhador, sendo o local de trabalho, segundo a autora, um ambiente saudável que não traga qualquer prejuízo ao trabalhador, visto que é onde a maioria dos indivíduos passam a maior parte do seu dia (NUNES, 2008).

Tendo em vista todo este cenário histórico acerca do trabalho, localizaremos na história o surgimento da prática da revista íntima. Segundo o artigo da professora Ms. Schamkypou Bernardo Bezerra, a prática da revista íntima não é nova e sim é realizada há vários anos, porém, sempre realizada nos bastidores da empresa, onde estas, utilizam-se dessa prática sob o argumento de defesa ao seu patrimônio (BEZERRA, 2011).

A prática da revista íntima sempre foi realizada discretamente nas dependências da empresa sem ganhar nenhuma publicidade, porém no ano de 1986, um caso emblemático sobre a revista íntima ganhou publicidade: o caso “De Millus”, uma das maiores fábricas de confecção especializadas em *lingerie* feminina, onde cinco empregadas desta empresa ajuizaram uma Ação de Reparação de Danos – Processo n. 3.673, 37ª Vara Criminal do Rio de Janeiro -, revelando a prática abusiva da revista íntima nas obreiras, as quais tinham que se despir a fim de provar que não estavam furtando as peças da marca. Diversas manifestações foram desencadeadas e apoiadas pelo movimento feminista (AZEVEDO, 1990).

Em relação aos dispositivos legais vigentes à época, conforme aduz a autora Alice Monteiro Barros:

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 legítimas. (BARROS, 2011, p. 463).

A autora, ainda, enfatiza que nesta época a maioria dos doutrinadores eram a favor da revista pessoal e os poucos que reagiram contra consideravam esta prática violadora dos direitos individuais do trabalhador, direito este que deve se sobrepor a autoridade da empresa (BARROS, 2011).

Como bem aduz a autora, apenas na década de 90 surgiram leis municipais no Brasil vedando a prática de revista íntima. A autora destaca duas leis: a Lei nº 7.451 de 27 de fevereiro de 1998, publicada pela Câmara Municipal de Belo Horizonte, onde em seu artigo primeiro aduz:

O Presidente da Câmara Municipal de Belo Horizonte, no uso de suas atribuições legais, e atendendo ao que dispõe o § 8º do art. 92 da Lei Orgânica do Município de Belo Horizonte, promulga a seguinte Lei:

Art. 1º - Ficam os estabelecimentos comerciais, industriais e de prestação de serviços, com sede ou filiais no Município, proibidos da prática de revista íntima nos empregados.

Parágrafo único - Entende-se por revista íntima a coerção para se despir ou qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo. [...] (BRASIL, 1998)

E a Lei nº 4.603, de 02 de março de 1998, editada pela Câmara Municipal de Vitória, que também, em seu artigo primeiro veda a prática da revista íntima com o seguinte texto:

DISPÕE SOBRE A PROIBIÇÃO DA SUBMISSÃO À REVISTAS ÍNTIMAS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Art. 1º - As empresas privadas, os estabelecimentos comerciais, os órgãos de administração direta e indireta, as sociedades de economia mista, as autarquias e fundações em atividade no Município de Vitória ficam proibidas de promover revistas íntimas em seus funcionários e funcionárias por parte de seus empregadores ou prepostos. (BRASIL, 1998)

Mas tão somente no ano de 1999, criou-se um dispositivo que atingisse a todos os trabalhadores do Brasil, sendo inserido pela Lei nº 9.799/99, o artigo 373 – A, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde acrescentou vários incisos impondo uma série de limitações ao empregador em favor das mulheres, e em seu inciso VI há a proibição expressa da realização de revista íntima pelos empregadores ou prepostos em empregadas ou funcionárias (TONASSI, 2016).

Tal vedação, mesmo tendo como escrita expressa empregadas e funcionárias, também abarca os funcionários do sexo masculino, visto que, de acordo com os termos do artigo 5ª da Constituição Federal, todos são iguais perante a lei (NUNES, 2008).

Porém, mesmo diante disto, as empresas continuam a proceder com a prática da revista seja ela íntima, ou ainda, revistas nos pertencentes de cada trabalhador, ou por meio de detectores de metais utilizando-se ainda de toque corporal.

Assim sendo, diante desta breve explanação acerca do contexto histórico da revista íntima, torna-se imprescindível iniciarmos a conceituação do que de fato é

considerado como a verdadeira prática da revista íntima, e o que não pode ser qualificado como revista íntima; a ocorrência dessa prática nas pequenas e grandes empresas brasileiras e quais as consequências trazidas tanto para o empregador, quanto para os trabalhadores; quais as medidas que podem ser adotadas para prevenir e/ou erradicar estas ocorrências nas empresas; bem como, a atuação dos órgãos do Poder Público e do judiciário, diante da crescente incidência de revistas íntimas nos ambientes de trabalho.

2.2 Conceito, Local, Sujeitos e Modalidades

Faz-se necessário delimitar, então, o que seria, propriamente dita, a revista íntima, qual seu conceito, quem são os sujeitos envolvidos e as suas modalidades.

É importante demarcar o que seria a prática de revista íntima, sendo assim, segundo a autora Rosana Marques Nunes, a revista íntima é considerada para a doutrina, em sua maioria, como a revista que é feita sobre o corpo dos trabalhadores, porém sendo chamada de revista íntima, como de revista pessoal, onde, alguns doutrinadores diferenciam tais termos da seguinte forma: quando houver a exposição de parte do corpo do trabalhador seria a revista íntima propriamente dita, como por exemplo, a exigência de que o trabalhador ou trabalhadora fique parcialmente ou totalmente nu, ou ainda em suas roupas íntimas (NUNES, 2008).

A autora cita o autor Reginald Felker, que aduz: “por revista íntima se há de entender qualquer exposição ou toque no corpo ou parte do corpo da empregada.” (FELKER, 2007, p.116).

A autora, Alice Monteiro Barros, por sua vez, revela que as revistas realizadas onde seja exigindo que o trabalhador ou trabalhadora se desnude completamente sendo este submetido a exame aprofundado, mesmo que a pessoa que esteja revistando seja igual sexo, acarreta desrespeito a dignidade do trabalhador. E ainda, defende que independentemente de como seja feita a revista é absolutamente inadmissível o desnudo do indivíduo (BARROS, 2011).

Como visto, portanto, para que seja caracterizada como tal, a revista deve ser realizada dentro do local de trabalho, compreendendo a entrada e a saída, pois o exercício do poder diretivo não se estende para além da empresa. Ademais, os

sujeitos envolvidos em tal prática são os indivíduos que sofrem a revista, os trabalhadores, e os indivíduos que exercem a revista, os empregadores ou seus prepostos (BARROS, 2011).

Não apenas as revistas que se utilizam de toque ou exposição do corpo, consideradas como revistas íntimas propriamente ditas, também podem ofender a intimidade dos trabalhadores as revistas pessoais, ou seja, as revistas realizadas em seus pertences, vejamos:

Constrangedoras são, ainda, as revistas nas bolsas, carteiras, papéis, fichários do empregado ou espaços a ele reservados, como armários, mesas, escrivaninhas, escaninhos e outros, que se tornam privados por destinação. A partir do momento em que o empregador concede aos obreiros espaços exclusivos, obriga-se, implicitamente, a respeitar a sua intimidade. (BARROS, 2011, p. 468).

De acordo com o entendimento exposto pela autora, não é necessário que haja tão somente a exposição corporal ou o toque para que a revista acarrete constrangimento para o trabalhador.

Portanto, não apenas a modalidade da revista íntima onde há a exposição do corpo ou toque no corpo do trabalhador, mas também as revistas realizadas nos pertences destes ferem a sua intimidade, violando por consequência o que está disposto no artigo 5º da nossa Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Entretanto, mesmo diante deste entendimento, há algumas circunstâncias objetivas que podem validar tal revista, segundo o autor Maurício Godinho Delgado:

Entretanto, há corrente jurisprudencial que condiciona a validade de tais revistas em bolsas e sacolas a certas circunstâncias objetivas, a serem consideradas no caso concreto: efetiva necessidade da revista, segundo o segmento empresarial; inviabilidade de se exercitar o poder fiscalizatório por outros meios menos invasivos. (DELGADO, 2012, p. 643).

Já o autor Sérgio Pinto Martins, defende que a revista é direito do empregador fiscalizar seus empregados, podendo ser efetuada ao fim do expediente:

O empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. Os empregados poderão ser revistados no final do expediente. A revista do empregado é uma forma de salvaguarda do patrimônio da empresa. Não poderá ser a revista feita de maneira abusiva ou vexatória, ou seja, deverá ser moderada. Vedada será a revista que violar a intimidade do empregado (art. 5a, X, da Constituição), além do que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5a, EQ, da Lei Magna). A revista não pode ser realizada em local não apropriado e na presença de clientes, pois se toma vexatória. (MARTINS, 2012, p. 217).

Há ainda as revistas realizadas por meio de detectores de metais, geralmente em locais que requerem mais cuidados, por meio de portais de detecção de objetos, iguais aos utilizados pelos aeroportos, ou até mesmo detectores de metais manuais, onde, caso o sinal de alarme ative, seria realizada a revista de forma individual, de forma discreta e de preferência com a presença de um colega de trabalho sendo respeitada a dignidade do trabalhador durante todo o processo (BARROS, 2011).

Assim sendo, vimos qual o conceito da revista considerada íntima, qual o local que tal prática será configurada como tal, bem como quais os sujeitos participantes desta prática e, por fim, quais as demais modalidades de revista que podem acontecer no ambiente de trabalho.

Faz parte do poder diretivo do empregador, realizar a fiscalização, porém, a revista não se justificará por simples comodismo do destes sob o argumento de resguardar o seu patrimônio realizando revistas a todo momento em seus empregados. Deverá, portanto, como bem explica a autora Alice Monteiro Barros, existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista e somente ser utilizada, sempre como última opção em relação a outras formas preventivas (BARROS, 2011).

2.3 Princípios Constitucionais Trabalhistas

Como foi falado no ponto anterior, a questão aqui discutida, deve se limitar, impreterivelmente no ambiente laboral, visto que é onde se configura a prática da revista, pois o exercício do poder diretivo é limitado ao ambiente de trabalho, então, caso o empregador tenha alguma suspeita em relação a algum trabalhador este deverá procurar as autoridades competentes para o caso em questão (BARROS, 2011).

Portanto, faz-se extremamente necessário elencarmos os principais princípios norteadores do direito do trabalho, em que utilizaremos a classificação realizada pelo autor uruguaio Américo Plá Rodriguez, que melhor estudou tal assunto, dividindo os princípios da seguinte forma:(a) princípio da proteção, (b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; (c) princípio da continuidade da relação de emprego; (d)princípio da não discriminação;(e)princípio da primazia da realidade; (f)princípio da razoabilidade; (g) princípio da boa-fé (MARTINS, 2012).

Primeiramente, insta ressaltar o questionamento realizado por Rodriguez: “Os princípios do Direito do Trabalho só podem ser invocados pelos trabalhadores? ou também pelos empregadores?” . Segundo o autor, atentando aos princípios que versam acerca de proteção aos trabalhadores – (a), (b), (c) e (d) -, vemos que apenas os trabalhadores podem invocá-los, porém os demais – (e), (f) e (g) -, tendo em vista a sua natureza, tanto os trabalhadores quanto os empregadores poderão invocá-los. Acrescenta ainda que por óbvio todos os princípios poderão ser discutidos por ambas as partes a fim de dirimir qualquer excesso ou mal-uso destes (RODRIGUEZ, 2000).

O primeiro princípio, o princípio da proteção, segundo Delgado, é considerado por parte importante da doutrina como “o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado.” (DELGADO, 2016, p. 202). Tal entendimento converge com o do autor Américo Plá Rodriguez, o qual afirma que este princípio se manifesta em três dimensões diversas: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica (RODRIGUEZ, 2000). Porém, Delgado ainda acrescenta que “abrange, essencialmente, quase todos (senão) todos os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho.” (DELGADO, 2016, p. 202). Este princípio, portanto, visa compensar a hipossuficiência do trabalhador na relação empregatícia, por meio de uma tutela a este com a finalidade de minimizar o desequilíbrio característico entre as partes – empregado e empregador. (DELGADO, 2016).

O princípio da irrenunciabilidade de direitos, aduz o trabalhador não poderá renunciar aos direitos trabalhistas a que faz jus. Ou seja, mesmo que o trabalhador não queira usufruir dos direitos trabalhista que são conferidos a este pela lei, ele não terá como renunciá-los. E caso ocorra de o trabalhador renunciar e o empregador aceitar tal ato é totalmente nulo, conforme preceitua o artigo 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar da aplicação dos preceitos trabalhistas”. Alguns desses direitos, são, por exemplo: férias, horas extras, FGTS, entre outros (MARTINS, 2012, p. 70).

O princípio da continuidade da relação de emprego, almeja que todos os contratos de trabalho devem se basear na forma indeterminada, ou seja, sem data certa para seu término, não fazendo parte deste princípio os contratos por prazo

determinado ou de trabalho temporário. Sendo assim, a sucessão de contratos por tempo determinado é uma prática vedada as empresas (MARTINS, 2012).

O quarto princípio, o princípio da primazia da realidade, aduz que, para o direito do trabalho os fatos se sobrepõem aos documentos, visto que, muitas vezes, a situação fática do trabalhador diverge da situação documental deste, sendo assim, possível que o empregado apresente provas fáticas que contrariem os documentos apresentados pelo empregador. (MARTINS, 2012).

O princípio da razoabilidade, tal princípio se fundamenta nas condutas humanas devem ser vistas segundo um critério associativo, de verossimilhança de ponderação, sensatez e prudência. (DELGADO, 2016).

Por fim, o sexto princípio, o princípio da boa-fé, segundo Martins, “Todo e qualquer contrato deve ter por base a boa-fé” (MARTINS, 2012, p. 67). Vê-se, portanto, que este princípio preza pelo equilíbrio entre os direitos e deveres entre as partes envolvidas nos contratos de trabalho, como forma de contraprestação, necessitando que o empregado se empenhe para cumprir as suas tarefas e deveres, ou seja, o empregado deve cumprir com a sua função, desempenhados as atividades que lhe foram confiadas, bem como, o empregador deve honrar com as suas obrigações, havendo, assim, uma lealdade recíproca.

Estes seis princípios supracitados revelam ao Direito do Trabalho uma grande importância, visto que são demasiadamente essenciais nas relações de trabalho, entretanto, há outro princípio que detém uma relevância maior dentre todos: o *princípio da dignidade da pessoa humana*. Acerca desse princípio, o autor Luiz Antônio Rizzato Nunes sustenta:

É um verdadeiro supraprincípio constitucional que ilumina todos os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais. E por isso não pode o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana ser desconsiderado em *nenhumato* de interpretação, aplicação ou criação de normas jurídicas. (NUNES, 2002, p. 50-51).

Vê-se, portanto, que é deste princípio que todos os direitos e liberdades fundamentais se originam, não sendo aceitável expor o trabalhador a condutas abusivas, bem como pressões psicológicas ou mantê-lo em condições precárias de trabalho (SOARES, 2014).

Tal princípio está disposto na Constituição Federal de 1988, em seu inciso III do artigo 1º (BRASIL, 1988), e acerca da proteção constitucional da dignidade da

pessoa humana, assegura o autor José Afonso da Silva:

Portanto, a dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos *a priori*, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana. A Constituição reconhecendo sua existência e sua eminência, transformou-a num valor supremo da ordem jurídica, quando a declara com um dos *fundamentos* da República Federativa do Brasil constituída em Estado Democrático de Direito. (SILVA, 2008, p. 38)

Este princípio é de suma importância para todas as relações, inclusive a relação trabalhista, visto a nossa Constituição defender, em seu artigo 170 que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social [...].” (BRASIL, 1988).

O autor Marcelo Roberto Bruno Válio aduz:

Para ele pode-se dizer que existem princípios constitucionais de personalidade, dentre os quais se destacam os princípios da dignidade da pessoa humana, de igualdade, do direito a imagem, do direito a intimidade e da integridade física e moral. Tais princípios são chamados de princípios de personalidade, pois, encontram-se inseridos nas classificações dos direitos de personalidade. (VÁLIO, 2006, p. 33).

Todos os princípios expostos acima mantem uma forte relação com o direito do trabalho, contudo para o tema aqui estudado mantem uma finalidade maior com o princípio da proteção a intimidade.

No inciso X, do artigo 5º, da Constituição da República, há a previsão aos direitos de intimidade, privacidade, imagem e honra. Os termos intimidade e privacidade são duas formas de proteção distintas, sendo estes termos conceituado da seguinte forma pelos autores, Vidal Serrano Nunes Júnior e Luiz Alberto David Araújo:

Por privacidade, de conseguinte, deve-se entender os níveis de relacionamentos social que o indivíduo habitualmente mantém oculto ao público geral, dentre eles: a vida familiar, as aventuras amorosas, o lazer e os segredos dos negócios. (NUNES JÚNIOR & ARAÚJO, 2001, p. 98).

Segundo o entendimento dos autores, o conceito de privacidade não se confunde com o de intimidade, visto que a privacidade, como exposto acima, revela-se pela fixação dos limites das relações interindividuais, geralmente composta pelo núcleo familiar, não devem ser públicas. Porém a intimidade transcende ainda mais este conceito, visto que seria a criação de um espaço onde não seria transponível nem aos mais próximos, tal como posto pelos autores: “Assim, o direito de

intimidade tem importância e significação jurídica na proteção do indivíduo exatamente para defendê-lo de lesões a direitos dentro da interpessoalidade da vida privada. “ (NUNES JÚNIOR & ARAÚJO, 2001, p. 99)

No mesmo sentido, percorre o entendimento dos autores Leda Maria Messias da Silva que explica que alguns fatos da vida pessoal do indivíduo pode ser desconhecido pela própria família, como por exemplo a orientação sexual, hábitos, vícios, entre outros, e tal direito é abrangido pelo direito a intimidade (SILVA, 2006, p. 68).

O Arion Sayão Romita, completa:

[...] a esfera da intimidade é a interior, envolvendo os aspectos mais recônditos da vida do trabalhador, aqueles não se deseja externar ao empregador. Já a esfera da vida privada é mais ampla, nela se encaixam os aspectos referentes à privacidade do autor. (ROMITA, 2005, p. 263-264).

Bem como o autor Alexandre de Moraes:

Assim, intimidade relaciona-se às relações subjetivas e de trato íntimo da pessoa, suas relações familiares e de amizade, enquanto vida privada envolve todos os demais relacionamentos humanos, inclusive os objetivos, tais como relações comerciais, de trabalho, de estudo etc. (MORAES, 2014, p.54).

O princípio da intimidade compõe os direitos da personalidade, os quais devem ser assegurados aos trabalhadores. Segundo o autor Amauri Mascaro Nascimento os direitos de personalidade são:

São prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanções e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária. (NASCIMENTO, 2009, p. 98-99).

Também sustenta que nunca o poder diretivo do empregador poderá ultrapassar o direito à intimidade ou à privacidade do trabalhador, vejamos:

São direitos da personalidade o *direito à intimidade ou à privacidade*, que corresponde ao respeito ao caráter privado da vida da pessoa que, em condições normais, não pode ser devassada, sendo certo que fiscalizar é um direito do empregador, a fiscalização não é um poder ilimitado sob pena de transgressão do direito à privacidade (ex. abuso nos meios de revistar o empregado na saída da fábrica); [...] e os direitos intelectuais do empregado, compreendendo os direitos autorais, os direitos de propriedade industrial e os direitos de criação de software [...]. (NASCIMENTO, 2009, p. 114).

Vê-se, portanto, que mesmo diante do direito conferido aos empregadores, este nunca deverá ultrapassar o direito à intimidade dos trabalhadores.

2.4 Fundamento Legal

Não obstante, termos em nossa Constituição Federal a garantia dos direitos à dignidade da pessoa humana, bem como o direito à intimidade, a vedação expressa à prática da revista íntima é bastante recente (NUNES, 2008).

Primeiramente, resta evidente os princípios debatidos anteriormente, que tutelam os direitos fundamentais os quais são aplicados para o Direito do Trabalho. No artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, que consagrou ao princípio da dignidade da pessoa humana o título de um dos principais fundamentos da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988).

Outro dispositivo que pode ser aplicado com o intuito de vedar tal prática é o artigo 5º, incisos V e X, que preza que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

III – ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (BRASIL, 1988)

Ainda nos dispositivos constitucionais, o artigo 7º da nossa Constituição Federal elenca, em trinta e quatro incisos, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, onde no inciso XXII há disposto que é direito do trabalhador:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 1988)

Por sua vez, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), apenas no ano de 1999, foi incluído pela Lei de nº. 9.799 de 26/05/1999, o artigo 373-A, o qual traz a

vedação, de forma expressa, a prática de vários atos de cunho discriminatório, dentre os quais as revistas íntimas:

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. (BRASIL, 1943)

Embora tal inciso pertença a parte do capítulo que versa acerca da proteção do trabalho da mulher e fale “empregadas ou funcionárias”, ou seja, no gênero feminino, esta norma é estendida para os homens, visto que, com base no artigo 5º da nossa Constituição Federal, todos são iguais perante a lei (NUNES, 2008).

Recentemente, foi sancionada a Lei nº 13.271 de 15 de abril de 2016, que também veda a prática da revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho, bem como em 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. (BRASIL, 2016) (grifo nosso)

Esta Lei infelizmente não trouxe nenhuma novidade a ordem jurídica, visto que tal proibição fora instituída pela Lei nº 9.799/99, a qual incluiu o artigo 373-A na Consolidação das Leis Trabalhistas. A nova Lei traz praticamente o mesmo enunciado que a antiga, perdendo o ensejo de realizar a conceituação para o termo “Revista Íntima”, e de instituir novos direitos. Apenas em seu 2º artigo, trouxe a instituição da multa para o caso de descumprimento do artigo 1º no valor de R\$ 20.000,00 (vinte e mil reais) (GUERRA, 2016).

Conforme já explicitado neste estudo, a prática das revistas íntimas são consideradas recentes, porém os dispositivos que vedam tal prática são, por sua vez, recentes. Portanto, está expresso em lei a proibição à tal prática em favor da proteção dos trabalhadores, bem como na doutrina e na jurisprudência.

Estas duas últimas fontes divergem de posicionamento, visto que, para alguns autores e para alguns tribunais, o único tipo de revista que invade a intimidade do trabalhador é a considerada “íntima”, quando há a exposição do corpo ou toque, não

sendo considerada, por alguns, portanto, a revista pessoal ensejadora de danos ao trabalhador. Conforme aduz Delgado:

Revistas em pertences de obreiros, embora não íntimas: tema ainda bastante controvertido na jurisprudência, as revistas em bolsas e sacolas, por exemplo, atraem debate sobre a incidência (ou não) dos princípios da dignidade da pessoa humana trabalhadora e do respeito à sua privacidade (além do respeito à sua intimidade, em certa medida). Por não serem consideradas revistas íntimas pela maioria da jurisprudência, tem contado com o seu beneplácito interpretativo. Entretanto, há corrente jurisprudencial que condiciona a validade de tais revistas em bolsas e sacolas a certas circunstâncias objetivas, a serem consideradas no caso concreto: efetiva necessidade de revista, segundo o segmento empresarial; inviabilidade de se exercitar o poder fiscalizatório por outros meios invasivos. (DELGADO, 2016, p.715)

Ademais, a nossa Constituição Federal assegura o direito a indenização por danos morais ou materiais caso haja a violação dos direitos do trabalhador, os quais foram elencados alhures, conforme entendimento de Schiavi:

No nosso sentir, o dano moral configura-se independentemente de seus efeitos, até mesmo porque os efeitos não são passíveis de serem demonstrados. Basta que ocorra violação efetiva a um direito da personalidade para que o dano moral esteja configurado. (SCHIAVI, 2016, p. 277)

No caso da revista íntima, a justiça competente para tal é a Justiça do Trabalho, competência, esta, conferida pela Emenda Constitucional 45 de 2004, que inseriu no texto Constitucional o inciso VI ao artigo 114, o qual aduz: “Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.” Ainda assim, antes mesmo da Emenda Constitucional de 2004, já era entendido na doutrina e jurisprudência ser de competência da Justiça do Trabalho. (RIZZOTO, 2012, p.24)

Entendimento este seguido pelo autor Mauro Schiavi:

Já na antiga redação do art. 114 da CF a jurisprudência trabalhista havia fixado entendimento no sentido de ser a justiça do trabalho competente para dirimir controvérsias sobre a reparação do dano moral decorrente da relação de trabalho. Nesse sentido a OJ n.327, da SDI-I, do C. TST assim redigida:

Dano moral. Competência da Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 114 da CF/88, a justiça do trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes a indenização por dano moral, quando decorrentes da relação de trabalho. (SCHIAVI, 2016, p. 278).

Insta frisar o enunciado nº 15 da Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho a qual prevê a ilicitude da revista nos trabalhadores, porém

“tal enunciado não consiste em entendimento consolidado nos tribunais, mas sim orientação doutrinária sem nenhuma força normativa” (NUNES, 2008, p. 115):

15. REVISTA DO EMPREGADO.

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

II – REVISTA ÍNTIMA – VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República. (BRASIL, 2007)

Vê-se que mesmo existindo os princípios constitucionais, bem como o artigo expresso vedando a prática de revista íntima na CLT, ainda nos deparamos com vários casos de revistas íntimas – conforme será exposto no último capítulo -, que são realizadas de forma absurda, e em sua maioria, em mulheres, violando ao extremo a intimidade e a dignidade do trabalhador, que por muitas vezes, se submete à revista por medo de perder sua fonte de sustento.

E ainda, constata-se que a legislação deixa vago os limites da chamada “revista pessoal”, que, na maioria das empresas, é realizada diversas vezes ao dia, sem qualquer respeito aos trabalhadores, violando, da mesma forma, a intimidade do trabalhador.

3 A INTIMIDADE DO TRABALHADOR “VERSUS” O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

O principal debate acerca do tema revistas íntimas e revistas pessoais encontra-se no questionamento acerca do direito que as empresas detêm de fiscalizar o trabalho dos seus empregados, e se podem colocar em risco o patrimônio da empresa. Bem como, se os trabalhadores têm direito à proteção de sua privacidade e intimidade no ambiente de trabalho, visto que além de serem trabalhadores, primeiramente são cidadãos. Portanto se faz necessário analisar os limites do poder diretivo conferido ao empregador (CALVO, 2013).

3.1 Poder Empregatício

Faz-se necessário, primeiramente, definir o que se entende por poder empregatício. Segundo o autor Mauricio Godinho Delgado:

Um dos mais importantes efeitos próprios ao contrato de trabalho é, como já indicado no capítulo anterior, o poder empregatício. Em suas diversas dimensões – diretiva, regulamentar, fiscalizatória, disciplinar -, esse poder concentra um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico, que favorecem, regra geral, a figura do empregador, conferindo-lhe enorme influência no âmbito do contrato e da própria sociedade. (DELGADO, 2016, p. 731)

E conceitua o poder empregatício como:

O conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, 2016, p. 732)

Este poder encontra fundamento no artigo 2º da CLT, a qual fixa o empregador como aquele que “dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943). Bem como em correntes doutrinárias, divididas segundo o autor Amauri Mascaro Nascimento em: teoria da propriedade privada, teoria contratualista e teoria institucionalista, onde a predominante é a teoria contratualista a qual defende que “o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, ajuste de vontades, no qual o trabalhador espontaneamente se põe em posição de subordinação, aceitando

a direção da sua atividade pelo empregador.” Considerando, ainda, como a natureza jurídica do poder de direção como um direito do empregador (NASCIMENTO, 2009, p. 225).

Segue também este posicionamento a autora Alice Monteiro Barros:

Mais consistente é a teoria que fundamenta a existência dos poderes do empregador no contrato de trabalho. Esses poderes são consequência imediata da celebração do ajuste entre empregado e empregador, o qual coloca sob a responsabilidade deste último a organização e a disciplina do trabalho realizado na empresa, quer vista sob a forma de empresa capitalista, quer sob o prisma da empresa socializada. (BARROS, 2011, p. 460).

Nascimento, ainda, classifica o poder de direção do empregador em três tipos: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar. O primeiro se caracteriza pelo fato do direito de organizar e ordenar a sua atividade, ser um direito inerente ao empregador o qual não é absoluto, pois vem sofrendo limitações em virtude das leis, convenções coletivas, bem como por sentenças normativas, com o intuito de proteção aos trabalhadores. O poder de controle, por sua vez, caracteriza-se pelo direito do empregador de fiscalizar as atividades exercidas por seus empregados a fim de verificar se os serviços prestados por seus empregados estão de acordo com a sua contraprestação, onde o autor, destaca, ainda, acerca da realização de revistas dos trabalhadores realizadas pela empresa, na portaria, ao final do expediente, *in verbis*:

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. (NASCIMENTO, 2011, p. 697).

Uma segunda questão é a do direito do empregador de colocar, nas dependências onde o trabalho é exercido e em algumas outras áreas, monitores de circuito interno de televisão. E, por fim, o poder disciplinar, o qual confere ao empregador o direito de aplicar penalidades ao trabalhador que infrinja normas ou desobedeça às ordens dadas a ele ou gerais (NASCIMENTO, 2009).

Já a autora Alice Monteiro Barros classifica o poder diretivo de acordo com três funções: decisões executivas, instrução e função de controle. Sustenta que a primeira função é traduzida pelas decisões executivas, que dizem respeito à

organização do trabalho e se manifestam por meio de atos meramente constitutivos, não determinando nenhuma conduta para os trabalhadores; por sua vez, conceitua a função de instrução como a que se exterioriza por intermédio de ordens ou recomendações, cuja eficácia real depende de uma observância do trabalhador; e por fim, conceitua a função de controle, que consiste na faculdade do empregador de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados. A função de controle compreende as revistas (BARROS, 2011).

Para o autor Mauricio Godinho Delgado, o poder empregatício divide-se em poder diretivo (também chamado de organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (este também chamado poder de controle) e poder disciplinar, sendo o primeiro e o último considerados como modalidades específicas do poder empregatício, e os poderes fiscalizatório e regulamentar como manifestações conexas ou extensivas do próprio poder de direção (DELGADO, 2016).

O autor conceitua o poder fiscalizatório da seguinte forma, *in verbis*:

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como 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. (DELGADO, 2016, p. 736).

E acrescenta que o poder fiscalizatório é a manifestação do poder diretivo, geralmente verifica-se como pressuposto do poder disciplinar (DELGADO, 2016).

A autora Sandra Lia Simón, defende que o empregador deve obedecer os limites de exercício do poder diretivo, a fim de que estes não ultrapassem os direitos de personalidade dos trabalhadores, *in verbis*:

Numa relação de emprego, ainda que o poder de direção do empregador seja incontestável, encontrando fundamento em outra das liberdades públicas, qual seja, o direito de propriedade, não há negar a ampla incidência dos mesmos, no que diz respeito aos trabalhadores. Mesmo que se encontrem em patamar hierarquicamente inferior em relação aos empresários, o poder de mando encontrará limites no exercício das liberdades públicas. (SIMÓN, 2000, p. 101).

No mesmo sentido defende a autora Rosana Marques Nunes:

O poder diretivo do empregador não é absoluto. Apesar de fundamentado no direito de propriedade, encontra limitações nos direitos da personalidade e na dignidade humana do trabalhador, direitos consagrados na Constituição Federal de 1988, associados aos valores sociais do trabalho e

da livre iniciativa, fundamentos da República Federativa do Brasil. (NUNES, 2008, p. 02).

Vê-se, portanto, que é de extrema importância delimitar os limites dos poderes exercidos pelos empregadores, a fim de que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores.

3.2 Os Limites Impostos ao Poder Diretivo no Tocante as Revistas Intimas em Face da Intimidade do Trabalhador

De acordo com o autor Mauricio Godinho Delgado, há limites ao poder fiscalizatório empresarial, não obstante existir dúvidas no tocante a efetivas e exatas fronteiras aplicáveis às prerrogativas de controle empresarial. O Brasil não detém preceitos claros acerca do exato limite do exercício das atividades de fiscalização e controle empresarial a fim de que se assegure a proteção à liberdade e dignidade básica dos trabalhadores, contudo, conta com regras e princípios gerais capazes de orientar o operador jurídico em face de certas situações concretas (DELGADO, 2016).

Portanto, a Constituição Federal de 1988 vedou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que violem a liberdade e a dignidade básica do trabalhador, por meio dos princípios normativos como o princípio da dignidade da pessoa humana - art. 1º, III, CF/88 -, e os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade livre, justa e solidária e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação - art. 3º, I e IV, CF/88 -, e por meio de regras impositivas enfáticas: todos são iguais perante a lei, ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação, ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente e, por fim, ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem devido processo legal - arts. 5º, caput, III, X, LIII e LIV, CF/88 - (DELGADO, 2016).

Tais preceitos, juntamente com a vedação expressa do art. 373-A, VI, da CLT, tutelam os limites ao poder fiscalizatório exercido pelo empregador classificando medidas que possam ferir a dignidade da pessoa do trabalhador ou cercear a

liberdade deste como ilegais (DELGADO, 2016).

Delgado, ainda, aponta que, embora haja a tutela Constitucional, ainda nos deparamos com diversas situações fáticas onde há a violação dos direitos de personalidade do trabalhador no contexto da relação empregatícia e relações jurídicas conexas, onde, em sua maioria, tais situações acarretam danos morais, em sentido amplo, e, dependendo do caso, danos materiais ao trabalhador. Segundo o autor:

Todas essas situações, de maneira geral, reavivam o contraponto – e a necessidade de harmonização – no que tange ao poder empregatício e aos direitos de personalidade do trabalhador.

Eis abaixo exemplos dos novos desafios a serem enfrentados pelo Direito do Trabalho na sociedade contemporânea. Citem-se, ilustrativamente, situações que envolvem:

1) Pré-contratação trabalhista (problemas do pré-contrato); 2) dinâmica da seleção e da admissão trabalhista; 3) ofensas físicas; 4) ofensas morais; 5) assédio sexual; **6) REVISTAS ÍNTIMAS; 7) REVISTAS EM PERTENCES OBREIROS, EMBORA NÃO ÍNTIMAS [...]** (DELGADO, 2016, p. 780) (grifo nosso)

Delgado, ainda, frisa que:

De maneira geral, praticamente todas essas situações hipotéticas colocam em questão antigas modalidades de gestão empregatícia, acostumadas a exacerbar o poder empresarial, a subordinarem simplificada e o trabalho aos ditames da livre iniciativa, não se pautando pelo cuidadoso exercício da ponderação, do equilíbrio, da prudência, e do exato respeito ao estuário de direitos da personalidade do ser humano que vive de seu trabalho. (DELGADO, 2016, p. 780).

A autora Alice Monteiro Barros, por sua vez, descreve a possibilidade de que, mesmo que o ramo empresarial exija um cuidado maior com a segurança, que a empresa proceda com uma revista impessoal que não invada a intimidade do trabalhador. Sustenta, primeiramente, que a revista não deve ser realizada várias vezes ao dia, só se justificando em casos extraordinários, em específicas atividades, sob a justificativa de risco a segurança das pessoas ou ao patrimônio empresarial. Porém mesmo diante de tal situação a autora recomenda que as revistas sejam feitas de modo que não ofendam a intimidade do trabalhador, como revistas por detectores de objetos, *in verbis*:

Em geral, 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. (BARROS, 2011, p. 465).

A autora, ainda, considera que a revista individual apenas se justificará quando fundada em sérias razões, entretanto, mesmo que tal revista seja feita superficialmente e respeitosamente, poderá acarretar violação a intimidade do trabalhador, visto que este passa a ser suspeito de algo. A autora ainda acrescenta: “Daí a inadmissibilidade de controles discriminatórios, arbitrários, dos quais advenha predisposição contra os empregados selecionados.” (BARROS, 2011, p. 465-466).

No mesmo sentido entende o autor Amauri Mascaro Nascimento:

Com o avanço tecnológico, surgiram novos mecanismos de controle adotados por empresas, como a instalação de circuito interno de televisão nos locais de trabalho, o uso de sensores nas revistas, cartões magnéticos e fotos automáticas de documentos de identidade de pessoas para entrar nos prédios onde estão estabelecidas. Em muitos casos, essas técnicas são utilizadas para atender a imperativos de segurança. Os princípios trabalhistas aplicáveis são os mesmos, não havendo motivo para ser alterada a regra, que é o respeito à dignidade e à privacidade da pessoa, e as exceções, que são as exigências de segurança e da organização. (NASCIMENTO, 2011, p. 697).

Por toda doutrina aqui exposta, vê-se que a prática da revista pessoal é permitida, com a ressalva de que esta não poderá em nenhuma hipótese violar a intimidade do trabalhador, este garantido pela Constituição Federal de 1998 em seu artigo 5º, inciso X. Sendo esta a diferenciação realizada por estes em relação aos termos revista íntima e pessoal (NUNES, 2008).

Nunes ainda chama a atenção que para parte da doutrina que defende que é válida a revista pessoal se houver contrato individual ou convenção coletiva com o ajuste prévio. Porém, que a existência de uma cláusula contratual ou uma convenção coletiva não tornará lícita, menos ainda se a revista for realizada de forma vexatória ou humilhante (NUNES, 2008).

Fica claro, portanto, que mesmo sendo conferido ao empregador o direito de fiscalização este nunca poderá proceder em revistas que violem a intimidade do trabalhador ou a dignidade da pessoa deste, sob pena de indenizá-lo por danos morais na esfera judicial trabalhista.

4 A ATUAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE DEFESA DOS TRABALHADORES

Conforme visto no capítulo anterior, a prática da revista íntima, sem margem de dúvidas, viola a intimidade e a dignidade humana do trabalhador, bem como, vai de encontro com a maior característica do contrato de trabalho: a fidúcia. Tornando, o ambiente de trabalho um local de desconfiança generalizada (NUNES, 2008).

Sendo assim, será exposto a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT), bem como dos Sindicatos e do judiciário, órgãos estes que se revelam de extrema importância para a defesa dos direitos dos trabalhadores e repressão de violações a estes. a atuação do órgão judiciário.

4.1 A Atuação do Ministério Público do Trabalho

Devido à dificuldade que o trabalhador encontra de buscar seus direitos à inviolabilidade da sua intimidade e dignidade durante o contrato de trabalho, o trabalhador se submete as situações degradantes exercidas pelos empregadores, diante do medo da demissão. O trabalhador, geralmente, apenas sente segurança de procurar a judicialização após a rescisão contratual, sendo assim, vê-se que a tutela dos direitos de personalidade é considerada mais eficiente por meio da tutela jurisdicional coletiva, ou seja, por intermédio do Ministério Público ou dos Sindicatos (NUNES, 2008).

A função precípua do Ministério Público é oferecer uma tutela jurisdicional coletivo com a finalidade de salvaguardar os direitos dos indivíduos, ou seja, defender as liberdades públicas as quais compreendem o direito à intimidade e a proteção da dignidade da pessoa humana. E ainda, tem a função de buscar a composição extrajudicial dos conflitos, e mais importante, fixar um direcionamento de conduta a fim de prevenir os conflitos (NUNES, 2008).

De acordo com a Constitucional Federal de 1988, o Ministério Público:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

I - promover, privativamente, a ação penal pública, na forma da lei;

II - zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia;

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do

patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos; [...]. (BRASIL, 1988)

Conclui-se, portanto, que o texto Constitucional, transcrito alhures, legitima o Ministério Público para atuar na defesa de interesses difusos e coletivos, não o legitimando a atuar na defesa de direitos e/ou interesses individuais (BARRETO, 2009).

As atribuições do Ministério Público do Trabalho estão listadas no site do órgão, onde há todas as informações listadas, de modo a esclarecer a população o que é o MPT e quais suas competências, *in verbis*:

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU que tem como atribuição **fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público**, procurando **regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores**. Cabe ao MPT **promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores**. Também pode manifestar-se em **qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique**. O MPT pode ser **árbitro ou mediador em dissídios coletivos** e **pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais**.

[...]exerce importante papel na **resolução administrativa (extrajudicial) de conflitos**. A partir do **recebimento de denúncias, representações, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias**.

[...] **requisitar diligências e fiscalizações** por parte dos auditores fiscais do Trabalho que integram a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE, antiga DRT). Com base nos relatórios elaborados pela SRTE, **os membros do MPT podem propor às partes envolvidas nos conflitos a assinatura de TACs**, estabelecendo obrigações e a aplicação de multas em caso de descumprimento.

[...] produção de **notificações recomendatórias**, que podem se dirigir tanto a **entes públicos quanto a empresas particulares ou segmentos de atividades econômicas**. Representa uma espécie de alerta ou orientação preventiva para que se **evite o cometimento de irregularidades passíveis de ações judiciais**. (BRASIL, 2017) (grifo nosso)

Cabevidenciar como se dá o procedimento da denúncia à ação do Ministério Público do Trabalho. Segundo a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), incumbe às Procuradorias Regionais do Ministério Público do Trabalho o recebimento das denúncias, onde estas, por sua vez, distribuem para um dos membros pertencentes à Coordenadoria de Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos - CODIN, com a finalidade de que a denúncia seja autuada como Procedimento Preparatório- PP ou Procedimento Investigatório -PI, onde será feita a coleta prévia de provas.

Após esta fase, se houver sinais de que a denúncia procede, será iniciado o Procedimento Preparatório, também chamado de Procedimento Investigatório, transforma-se em Inquérito Civil Público - ICP, no tal será permitido às partes anexar peças de informação, arrolar testemunhas, bem como a produção de provas.

Quando houver a comprovação de que a denúncia é de fato verdadeira, o Procurador responsável pelo Inquérito Civil Público - IPC, recomendará, à parte infratora que assine um Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (TCAC), por meio do qual a parte infratora se comprometerá a regularizar os atos que causaram a violação, e, caso haja o descumprimento será imposto a esta a o pagamento de multa – que será revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)- ou, ainda, o pagamento de uma indenização aos indivíduos que foram violados. Se a parte infratora assinar o Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta, portanto, o processo será arquivado. Conquanto, o Procurador continuará acompanhado o caso para que não haja novas infrações, e caso este constate que houve, poderá ingressar com ação de execução. Se, portanto, a parte não aceite a assinatura do TCAC, então, o MPT, ingressará com uma demanda Judicial.

Mesmo sendo os direitos da personalidade, propriamente ditos, direitos individuais, é possível a utilização da Ação Civil Pública, visto que estes estão inclusos nos direitos humanos, o qual é inerente da condição humana. Por sua vez, os direitos humanos “constituem um complexo indivisível de direitos objetivando resguardar a dignidade da pessoa humana, por isso, considerados pela doutrina como transindividuais ou metaindividuais.” (NUNES, 2008, p. 179).

No tocante ao tema aqui discutido, a autora Sandra Lia Simón, revela que as principais prerrogativas do Ministério Público do Trabalho que visam a proteção do direito à intimidade do trabalhador revela-se em conferir se há motivos para que haja revista íntima no local de trabalho, bem como se as revistas que são realizadas não violam a intimidade e a vida privada do trabalhador, e, ainda, averiguar se há equipamentos audiovisuais para efetuar a segurança ou fiscalização do serviço, atende a sua finalidade, e mais importante, se os trabalhadores estão cientes destes (SIMÓN, 2000).

Segundo Simón, com base nos artigos 5º, inciso XXIII e 170º, inciso III, ambos da Constituição Federal, o exercício do MPT não interferirá no direito de propriedade do empregador, visto que, a propriedade, nesse caso, a empresa,

deverá respeitar sua função social (SIMÓN, 2000).

De acordo com o autor, Carlos Henrique Bezerra Leite, o Ministério Público do Trabalho tem competência para cingir o poder de comando do empregador quando ocorrer a violação aos direitos do trabalhador, ofendendo a sua dignidade por meio de revistas pessoais/corporais de forma humilhante, visto que essa prática é vedada pelo art. 373-A da CLT, o qual assegura a dignidade e intimidade do trabalhador (LEITE, 2007).

O Ministério Público do Trabalho, por meio do Termo de Ajuste de Conduta – TAC, pode arbitrar uma multa caso haja o descumprimento da obrigação adquirida pelo empregador, a qual será, como já explicitado alhures, revertida para o Fundo de Amparo ao Trabalhador, o FAT (NUNES, 2008).

Segundo Carlos Bezerra Leite é importante haver a diferença entre TAC e a Transação:

[...] na medida em que transação, como se sabe, se insere no rol dos negócios jurídicos bilaterais de natureza contratual, sendo, pois, considerada um acordo de vontades entre os interessados referendado pelo Ministério Público, Defensoria Pública ou advogados transatores. Já o termo de compromisso firmado perante o Ministério Público do Trabalho não há lugar para transação, porque seu objeto é absolutamente restritivo: tomar do infrator o compromisso de ajustar sua conduta 'às exigências legais', sendo certo que a lei utiliza a expressão 'tomar do interessado o termo de compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais', dando-lhe, portanto, caráter de impositividade ao órgão público legitimado, o que afasta a natureza de acordo ou transação do instituto ora focalizado. (LEITE, 2007, p. 296).

Com base no que preceitua o art. 8º, §1º da LACP, o Ministério Público do Trabalho poderá optar se agirá mediante o procedimento investigatório por meio do inquérito civil ou se ingressará diretamente com a Ação Civil Pública (BRASIL, 1985).

Segundo as autoras Abreu e Zimmermann, O Ministério Público do Trabalho:

[...] tem promovido ações positivas com o objetivo de coibir a prática da revista íntima. Em 2004, o MPT da 4ª Região conseguiu com que uma empresa de alimentos assinasse um termo de compromisso de ajustamento de conduta, comprometendo-se a deixar de realizar revista íntima de seus funcionários, diretamente ou mediante prepostos. O termo previu ainda que a empresa fizesse circular dentro da indústria a redação dos arts. 5º, caput, I e X, da CF e 373-A da CLT. O mesmo resultado positivo obteve o MPT da 3ª Região junto a uma empresa de transporte de valores, no qual ela se comprometeu a parar com as revistas íntimas. (ABREU & ZIMMERMANN, 2005, p. 67)

O MPT já realizou várias ações a fim de coibir a prática da revista íntima, de

acordo com o site do MPT, vejamos:

Supermercado é proibido de revistar empregados.

MPT conseguiu liminar na Justiça, que considerou ilegal a prática por ferir a dignidade dos trabalhadores.

Salvador - A prática de revistar funcionários no momento da saída da loja situada no bairro de Brotas, em Salvador, está proibida pela Justiça do Trabalho para o supermercado Atakarejo (Atacarejo Distribuidor de Alimentos e Bebidas). A liminar determinando o fim imediato da prática ilegal foi obtida em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) na 35ª Vara do Trabalho de Salvador. O processo segue, com pedido de indenização por danos morais coletivos de R\$ 300 mil. A ação foi movida pelo procurador do trabalho Pedro Lino de Carvalho Júnior, que identificou no inquérito aberto em março deste ano a prática da chama revista íntima de empregados, que a legislação trabalhista brasileira considera como prática ilegal, por ferir a dignidade dos trabalhadores. Ele conta que o caso chegou ao conhecimento do MPT através do julgamento de uma ação individual em que uma ex-funcionária relatava a existência do costume de revistar. Ao levantar o histórico de reclamações trabalhistas, o procurador encontrou outros casos em que a empresa foi condenada pela mesma prática.

Mesmo já tendo sido condenada por praticar revista íntima em ações individuais, o Atakarejo mantinha a prática, que considerava lícita. Tentamos ainda propor um termo de ajuste de conduta, mas a empresa não aceitou e manteve a mesma postura, não nos restando outra alternativa senão ajuizar a ação na Justiça do Trabalho”, relata Pedro Lino de Carvalho Júnior. Ele revela que uma das provas mais importantes foi fornecida pela própria empresa, que declarou em audiência no MPT que “a conduta da empresa é lícita, tratando-se de mera abertura de sacola/bolsa na frente do encarregado de prevenção.

A juíza Máira Guimarães Araújo de la Cruz, que atua como substituta na 35ª Vara de Salvador, reconheceu a confissão da empresa ao conceder a liminar. Ela determinou a imediata suspensão da prática em todas as unidades da empresa, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 5 mil por dia de reincidência da ilegalidade. A decisão foi dada dia 21 de novembro e o Atakarejo será notificado nos próximos dias para cumprir a determinação. O MPT continuará com a ação, pedindo, além da suspensão da revista de funcionários, a indenização a toda a sociedade pelos danos causados.

ACP 0001262-55.2016.5.05.0035¹

Mantida condenação de R\$ 2 mil para a Centauro.

Maior rede de varejo de artigos esportivos do Brasil foi processada pelo MPT por fazer revista íntima nos empregados.

Brasília - O Tribunal Regional do Trabalho de Brasília (10ª Região) manteve a condenação por dano moral coletivo de R\$ 2 milhões a Centauro, a maior rede de varejo de artigos esportivos do Brasil, por fazer revista íntima. A empresa ingressou com Recurso de Revista para reduzir esse valor alegando não há essa prática nas lojas, mas apenas revista nos pertences e

¹ Notícia fornecida em MPT NOTÍCIAS. Disponível em:

https://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/78043594-7a34-4a6a-8cc1-4ea8305b173f!/ut/p/z0/jY6xTsMwFEV_xQwZlZ_Xbh3GUKqohAiYSL2gV8dNDYntJi4Cvp5kxHjvbr36FBFa6ocftoWo_UOuyv1OqNFSC2d09QFuWzhPyFVZttwRZrkPSBquuD817OhMVQrauWqoDxmFp38LQOg--9Rk8aJLY9Y9dgY-atfT-dVE6V9i6ar0jrPsQEcDA4ksYQjGecbglcBvxpM-tetpEZCL68FalELIKBK0wzrVqkDGYclnsm-eG63Igdzm62D4NxIyYw1cT5aLXFMFYF_0cOH2n_zn0fzmt_8Ag0h5BM!/

que a verificação de bolsas e mochilas “sempre se pautou pelo caráter geral e impessoal”.

A vice-presidente do TRT desembargadora, negou o pedido e lembrou que o acórdão anterior demonstrou que houve comprovação da prática ilícita. “A delimitação fática traçada no acórdão revela realidade diversa e, nesse sentido, destacou a Turma que o Ministério Público do Trabalho efetivamente produziu prova dos pressupostos fáticos necessários à configuração do dano moral, havendo demonstração de ato potencialmente lesivo à moral e ao patrimônio jurídico do empregado”, disse ela em sua decisão.

O procurador do Trabalho Valdir Pereira da Silva, autor da ação civil pública (ACP), classifica como “grave e constrangedora” a postura e lembra que a empresa foi condenada em ações individuais transitadas em julgado sobre o mesmo tema. “A intimidade não pode ser reduzida ao corpo físico do indivíduo. É consabido que os bens da pessoa, seu modo de se vestir e seus objetos possuem profunda ligação com suas convicções e personalidade”, explicou.

Ele reforçou que as provas colhidas demonstram casos ainda mais graves, como a constatação que em algumas lojas empregados eram obrigados a tirar a roupa ao fim do expediente. Para o procurador, nem mesmo os pertences pessoais podem ser alvos de vistoria, já que configuram extensão da intimidade. Defendeu que existem mecanismos mais eficazes para proteção do patrimônio do empresário, sem que para isso haja constrangimento na relação entre empregado e empregador. Como exemplo, citou as câmeras de segurança, os alarmes e o controle de estoque.

A determinação é que não haja revista íntima mediante apalpação, desnudamento ou levantamento de roupas. A revista visual foi considerada lícita. O descumprimento da decisão implica em multa diária de R\$ 10 mil por trabalhador prejudicado.² (grifo nosso)

Vê-se que o MPT atua de forma efetiva a fim de que esta prática seja devidamente coibida. Segundo Nunes:

A ação Civil Pública é o instrumento adequado para a correção de atos do empregador que violem a intimidade de seus empregados, quando não existir possibilidade de solução extrajudicial, uma vez que tais atos abalam toda a coletividade de trabalhadores, causando prejuízos, inclusive, no desempenho das atividades profissionais. (NUNES, 2008, p. 182).

Por meio da Ação Civil Pública o Ministério Público do Trabalho, competência esta conferida pelos art. 129, III da Constituição Federal, art. 82 da Lei nº 8.078/90, art. 83, inciso III da Lei Complementar 75/93 e pelo art. 5º da Lei nº 7.347/85, onde o MPT pode garantir a cessação das violações cometidas pelo empregador, bem como a indenização devida aos trabalhadores violados, conforme vê-se na decisão

² Notícia fornecida em MPT NOTÍCIAS. Disponível em:

http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/35393eb9-35a0-4728-8675-46763454d8e2!ut/p/z0/jYzLDoIwFAV_BRcsmItoobhEYwgSou6wG3PRqIVoeTQ-

[_178AeNyTuYMSKhAGnzoCzptDTYT72V8CDLK88WGFImxFTTdBeUqz4JwSQWsQf4WpoK-9b1MQR6tcerloGo759MRG_ROytNtNygZok-](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/35393eb9-35a0-4728-8675-46763454d8e2!ut/p/z0/jYzLDoIwFAV_BRcsmItoobhEYwgSou6wG3PRqIVoeTQ-_178AeNyTuYMSKhAGnzoCzptDTYT72V8CDLK88WGFImxFTTdBeUqz4JwSQWsQf4WpoK-9b1MQR6tcerloGo759MRG_ROytNtNygZok-)

[n2TPW6aPG0acsYnOm6jlhEVLCRZiQJBYR4bGIGY_4KVHhtx4O5bK8gOzQXYk2ZwvVX9fuLuv3M519ALV9k9qY!](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/35393eb9-35a0-4728-8675-46763454d8e2!ut/p/z0/jYzLDoIwFAV_BRcsmItoobhEYwgSou6wG3PRqIVoeTQ-_178AeNyTuYMSKhAGnzoCzptDTYT72V8CDLK88WGFImxFTTdBeUqz4JwSQWsQf4WpoK-n2TPW6aPG0acsYnOm6jlhEVLCRZiQJBYR4bGIGY_4KVHhtx4O5bK8gOzQXYk2ZwvVX9fuLuv3M519ALV9k9qY!/)

abaixo:

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)

Uma parte da doutrina e do entendimento jurisprudencial defendem que quando pleiteado reparação a direito individual homogêneo, deverá ser feita diretamente pela parte, visto que o Ministério Público do Trabalho não possui legitimidade para tal, porém se o interesse for de natureza indisponível ou se a infração gerar repercussão social direta o MPT poderá atuar. Portanto, como os direitos à intimidade e a dignidade da pessoa humana são direitos indisponíveis o MPT poderá atuar sem qualquer impedimento em casos de revista íntima ou revistas nos pertences dos trabalhador, bem como em razão de haver um relevante interesse social no tema (NUNES, 2008).

A autora, ainda, destaca que: “A atuação do Ministério Público tem a vantagem de, em certos casos, identificar o trabalhador atingido, evitando que sofra qualquer tipo de pressão.” (NUNES, 2008, p. 184).

A professora Dra. Gilsilene Passon Picoretti Francischetto aduz acerca da atuação do Ministério Público do Trabalho:

O trabalhador poderia ser extremamente beneficiado com a atuação ministerial por vários aspectos. O primeiro consiste na prevenção de conflitos, na medida em que fossem celebrados termos de ajuste de conduta com as empresas, visando a regularização de inúmeras situações que agredem os direitos garantidos aos trabalhadores. Quando não for possível uma atuação prevenida, o Ministério Público poderá ingressar em juízo através de ações coletivas. Com isso evita-se o constrangimento de empregados que vêem seus direitos consumidos pela prescrição em decorrência do temor de ingressarem com uma reclamação trabalhista durante o vínculo e perderem seus postos de trabalho. Assim, o Ministério Público do Trabalho teria também o papel de levar ao judiciário uma grande parcela da população que fica excluída do sistema de Justiça, funcionando como um agente propulsor da concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores. (FRANCISCETTO, 2006, p.148)

Portanto, constata-se o quão importante é a atuação do MPT para a inviolabilidade dos direitos à intimidade e dignidade dentro do ambiente de trabalho, bem como, impondo medidas repressivas e preventivas à revista íntima.

4.2 A Tutela Realizada pelos Sindicatos

O Sindicato também exerce uma tutela importantíssima aos direitos dos trabalhadores. Segundo Nunes:

Os sindicatos contribuem e sempre contribuíram para reafirmar e consolidar a dignidade do trabalho e do trabalhador, resgatando valores que em certas situações foram esquecidos, distribuindo justiça e ampliando o conteúdo da justiça social. (NUNES, 2008, p. 185).

O inciso II, do artigo 8º da Constituição Federal, confere aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, tanto em ações judiciais quanto administrativas (NUNES, 2008).

Simón destaca que os sindicatos têm competência para efetuar a fiscalização dos métodos utilizados pela empresa em relação as revistas, bem como acompanhar todo o processo de revistas realizado dentro da empresa, fazendo com que o ambiente de trabalho se torne mais democrático com a participação dos trabalhadores (SIMÓN, 2000).

O procurador do Trabalho, Gustavo Felipe Barbosa Garcia, defende que os sindicatos detêm legitimidade para defender os direitos difusos, coletivos e individuais de toda a categoria e não apenas dos trabalhadores associados. Visto que, quando é posto no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, o termo “direitos coletivos”, este não limita, sendo legitimado aos sindicatos a defesa do meio ambiente de trabalho seguro, ainda que, transcenda o âmbito da categoria (GARCIA, 2006).

E, ainda, acrescenta:

O simples argumento de que os direitos difusos e coletivos não têm titulares determinados não é suficiente para descartar institutos fundamentais da teoria geral do processo, como o da legitimidade *ad causam*. (...). Referida indeterminação dos titulares é fato que não resulta em incompatibilidade com a dicotomia mencionada, pois, na legitimação ordinária e na extraordinária, referida determinação não se apresenta como requisito essencial. (GARCIA, 2006, p. 240).

Nunes, porém, posiciona-se no sentido de que o sindicato não poderá extrapolar os limites legais:

Podemos dizer também que em relação aos interesses coletivos há um forte dissenso doutrinário, não havendo um posicionamento único sobre a verdadeira natureza jurídica da legitimidade. Porém, acreditamos ser inviável a defesa de interesses difusos pelos sindicatos, mesmo que respeitada a pertinência temática, ou seja, que a matéria tratada esteja relacionada a interesses trabalhistas.

Afirmamos isso por concluir que não há interesse difuso de uma categoria, que já é limitada aos seus integrantes. (NUNES, 2008, p. 188).

É conferido aos sindicatos, pelo inciso III do artigo 8º da constituição federal, representar a categoria em ações judiciais configurando como substituto processual (NUNES, 2008).

No tocante a representação em Ações Civis Públicas, Bezerra Leite sustenta que, segundo o artigo 5º, inciso II, da Lei 7.347/85, exige-se que o sindicato tenha sido instituído por pelo menos um ano, porém, se o direito pleiteado seja de relevância social o juiz poderá dispensar, como preleciona o §4º do artigo 5º da LACP.

Além de tudo, o sindicato poderá estabelecer convenções coletivas acerca de várias condutas e dentre elas a questão da revista, porém sem que esta se dê de modo a violar os direitos de personalidade dos trabalhadores, como sustenta as autoras Abreu e Zimmermann.

É importante que as condições e hipóteses de admissibilidade da revista, enquanto não regulamentadas por lei específica, sejam ajustadas previamente com o sindicato da categoria (instrumento coletivo) e estejam contidas no regulamento da empresa, com observância do direito à intimidade e à honra do trabalhador e dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, sendo que os abusos serão resolvidos pela justiça do trabalho, que é competente para julgar o conflito e reconhecer eventual dano moral (art. 114, inc. vi, da cf). (ABREU & ZIMMERMANN, 2005, p.69)

Vê-se que os sindicatos também possuem uma grande importância na defesa dos direitos de personalidade do trabalhador, podendo pleitear o direito de uma categoria, bem como de ajustar previamente as condutas dos empregadores a fim de preservar ao máximo os trabalhadores.

5 A JUDICIALIZAÇÃO DOS CASOS DE REVISTA ÍNTIMA

Se faz necessário mostrar os casos relativos a revista íntima e revista pessoal ocorridas em nosso país e em especial no estado da Paraíba, sendo assim por meio das jurisprudências encontradas, vê-se que estas demonstram que o judiciário reprime veemente as revistas corporais e vexatórias, porém quanto as revistas nos pertences do trabalhador ainda há divergências, mesmo que em sua maioria o judiciário decida que a revista realizada de forma impessoal não acarrete danos ao trabalhador, há Tribunais que pensam o contrário.

5.1 Das Decisões Acerca da Revista Íntima e Pessoal

Em pesquisa jurisprudencial, constatou-se uma grande grande variedade de julgados acerca da revista íntima e revista pessoal, que se chocam em discordâncias sobre quais são os limites da revista íntima e a partir de onde há a violação da intimidade do trabalhador.

Em artigo publicado pelo Tribunal Superior do Trabalho, encontrou-se a posição da Procuradora do Ministério Público do Trabalho, Sandra Lia Simón, onde esta assegura que:

a regulamentação da matéria é precária, pois deixa dúvidas quanto ao alcance da expressão "íntima". Para ela o artigo 373, A, VI, da CLT fere o princípio da igualdade, uma vez que veda a revista íntima apenas para as mulheres. No entanto, a procuradora destaca que o artigo pode ser aplicado em situações de revista a homens, "pois a análise de qualquer lei deve levar em consideração a Constituição Federal e, conseqüentemente, o referido princípio, insculpido no artigo 5º, caput e inciso I (Cortes, 2012).

Com a edição do referido artigo, houve uma maior repressão à esta conduta onde vários trabalhadores eram submetidos exaustivamente à esta rotina, visto que, Segundo o Ministério Público do Trabalho, tal prática eram consideradas como "naturais", tanto pelos empregadores como pelos próprios trabalhadores, sendo que estes últimos, se viam em duas situações: desconheciam a possibilidade de protestar contra ou tinham temor de fazê-lo e assim ensejar uma demissão. Segundo, Simón, "a condenação das empresas ao pagamento de indenização por danos morais pela Justiça do Trabalho, foi um instrumento importante para a redução da prática", visto que serviu para coibir de forma mais efetiva tal violação,

pois a perda pecuniária é um instrumento necessário para que as empresas não continuem incorrendo no ilícito (Cortes, 2012).

Em relação a atuação do poder judiciário, vejamos as seguintes jurisprudências extraídas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em relação à revista íntima:

DANOS MORAIS - REVISTA ÍNTIMA - CONTATO FÍSICO - APALPAÇÃO DE PARTES DO CORPO - ABUSO DO PODER DE DIREÇÃO. 1. O dano moral constitui lesão de caráter não material ao patrimônio moral do indivíduo, integrado por direitos da personalidade (que são, basicamente, os direitos à vida, integridade física, liberdade, igualdade, intimidade, vida privada, imagem, honra, segurança e propriedade). Nesse contexto, condenar o empregador em dano moral, por força de eventual lesão causada ao empregado, somente faz sentido quando se verifica a repercussão do ato praticado pelo empregador na imagem, honra, intimidade e vida privada do indivíduo. 2. Ora, a exposição do trabalhador a revista íntima, com contato físico consistente na apalpação de partes do corpo, inclusive entre os seios e as pernas, revela-se abusiva e excede o poder diretivo do empregador, ofendendo a dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade do empregado, o que ultrapassa os limites de razoabilidade esperados. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 3775720105050033 377-57.2010.5.05.0033, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 20/02/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/02/2013)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REVISTA ÍNTIMA. CONTATO FÍSICO. PRÁTICA ABUSIVA. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Hipótese em que é incontroverso nos autos que a fiscalização praticada na empresa não se resume à revista sobre os pertences dos empregados, sendo exercida por contato físico. O procedimento adotado pelo reclamado importa em exposição desnecessária do empregado e de sua intimidade no âmbito da relação de emprego, o que contraria o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e o direito à inviolabilidade da honra, imagem, vida privada e intimidade, previstos nos arts. 1.º, III, e 5.º, V e X, da Constituição Federal. Agravo de instrumento não provido.

(TST - AIRR: 14287420105050463 1428-74.2010.5.05.0463, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 18/09/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2013)

Da mesma forma decide o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região:

DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA CONSTRAINGEDORA. VIOLAÇÃO DO DIREITO À HONRA DA EMPREGADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. 1 - A prova carreada aos autos evidencia que a autora, além de ter sido constrangida ilegalmente a assinar uma nota promissória, foi submetida à realização de uma revista íntima, vexatória e desnecessária, sem que houvesse prova inequívoca do cometimento do prejuízo financeiro que lhe foi atribuído pela reclamada. 2 - Ao assim proceder, a empregadora incorreu em transgressão ao direito à honra, avultando inafastável a decisão do Juízo de primeiro grau que reconheceu a rescisão indireta do contrato de trabalho e deferiu a indenização por danos morais requerida pela empregada. 3 - Contudo, em se constatando que o valor atribuído na sentença à reparação pelo prejuízo moral se mostra excessivo, impõe-se reduzi-lo a um patamar justo, mas com expressão monetária o bastante

para minorar o sofrimento da reclamante e inculcar na reclamada o respeito aos valores e princípios inerentes ao Direito do Trabalho. 4 - Recurso parcialmente provido.

(TRT-13 - RO: 88964 PB 01522.2005.022.13.00-8, Relator: FRANCISCO DE ASSIS CARVALHO E SILVA, Data de Julgamento: 04/07/2006, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 26/07/2006)

DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. INDENIZAÇÃO. A submissão do empregado à revista íntima consubstanciada na exposição do corpo sumariamente trajado configura dano à honra subjetiva do trabalhador, cuja idoneidade moral deve ser aferida por outros meios não vexatórios. Recurso ordinário não provido.

(TRT-13 - RO: 92843 PB 00949.2006.008.13.00-3, Relator: VICENTE VANDERLEI NOGUEIRA DE BRITO, Data de Julgamento: 08/03/2007, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 31/03/2007)

Vê-se que no tocante à revista íntima que expõe o corpo ou que há toque é totalmente represada pela nossa jurisprudência.

Porém, no tocante à revista nos pertences dos obreiros, nota-se que há uma divisão de opiniões no nosso judiciário, principalmente no Tribunal desta Capital.

Vê-se as jurisprudências contrárias as revistas nos pertences dos trabalhadores:

REVISTA ÍNTIMA. DISPONIBILIDADE DE OUTROS MEIOS PARA PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO. PROCEDIMENTO INADEQUADO. OFENSA A DIREITOS DA PERSONALIDADE. CONFIGURAÇÃO. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A luz do entendimento consolidado nesse Regional, a devassa nos pertences dos empregados, praticada com lastro no poder fiscalizatório do empregador e na defesa do patrimônio da empresa, sem que haja justificativa plausível, encontra limites em garantias constitucionais, concernentes à intimidade e à dignidade da pessoa do trabalhador, não podendo ser tida como exercício regular do direito potestativo do empregador. Nesse contexto, o procedimento de revista íntima adotado pela demandada, certamente excedeu o poder diretivo que lhe é peculiar, de modo a afrontar os limites da dignidade e caracterizar situação vexatória e humilhante para o demandante, nos moldes do art. 5º, X, da Constituição Federal, mormente quando se constata a disponibilidade de outros meios para proteção do patrimônio.

(TRT-13 01312079120155130008 0131207-91.2015.5.13.0008, Relator: ROBERTA DE PAIVA SALDANHA, Data de Julgamento: 15/03/2016, 2ª Turma) (BRASIL, 2016)

DANO MORAL. REVISTA DE PERTENCES. DESNECESSIDADE. POSSIBILIDADE DE CONTROLE POR OUTROS MEIOS. INDENIZAÇÃO. Considera-se desproporcional qualquer tipo de revista que não seja estritamente necessária para a segurança das pessoas ou do patrimônio empresarial, ou seja, quando há possibilidade de um controle menos invasivo da privacidade. Assim, a revista que constrange o empregado à verificação dos seus pertences, quando é possível à empresa manter escaninhos, em local reservado, para a guarda de objetos pessoais, e fazer uso de tecnologia moderna para a fiscalização e segurança do seu patrimônio, deve ser considerada abusiva, restando caracterizado o dano moral, pelos desnecessários constrangimentos infligidos e invasão de privacidade.

(TRT-13 - RO: 131049 PB 00864.2011.025.13.00-8, Relator: UBIRATAN

MOREIRA DELGADO, Data de Julgamento: 08/02/2012, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 13/02/2012)

E as jurisprudências a favor desta prática:

REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL. NAO CONFIGURAÇÃO A revista rotineira de bolsas e sacolas de empregados constitui procedimento legítimo a ser utilizado pelo empregador como meio de proteção de seu patrimônio ou como forma de tutela de sua integridade física e de seus empregados. É a maneira como é realizada a revista que definirá a ocorrência ou não de dano moral. Nesse contexto, somente enseja o pagamento de indenização por dano moral a revista em que o empregador extrapola o seu poder diretivo, mostrando-se abusiva, por constranger os empregados, colocando-os em situações ultrajantes, em frontal desrespeito à honra e à intimidade da pessoa humana, o que no presente caso não ocorreu. Recurso desprovido.

(TRT-13 - RO: 104096 PB 00575.2008.009.13.00-4, Relator: ARNALDO JOSE DUARTE DO AMARAL, Data de Julgamento: 10/12/2008, Segunda Turma, Data de Publicação: 13/02/2009)

Bem como no Superior Tribunal do Trabalho onde há jurisprudências que não consideram as revistas nos pertences dos trabalhadores como abusivas:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA NOS PERTENCES DA EMPREGADA. INEXISTÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. Em face da configuração de ofensa ao artigo 5º, X, da Constituição, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. B) RECURSO DE REVISTA. 1. CONFISSÃO FICTA. EFEITOS. CERCEAMENTO DE DEFESA. A decisão recorrida se harmoniza com o entendimento consubstanciado no item II da Súmula nº 74, cujo teor ora se reproduz: "II - A prova pré-constituída nos autos pode ser levada em conta para confronto com a confissão ficta (art. 400, I, CPC), não implicando cerceamento de defesa o indeferimento de provas posteriores". Recurso de revista não conhecido [...] 11. DANO MORAL. REVISTA NOS PERTENCES DA EMPREGADA. INEXISTÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. Consoante a jurisprudência desta Corte Superior, a revista visual apenas nos pertences do empregado, como bolsas e mochilas, quando realizada de forma não discriminatória e sem contato físico, por si só, não ofende a intimidade da pessoa do trabalhador, por se tratar de razoável exercício regular do direito do empregador, inerente ao seu poder de direção e fiscalização. Assim, ausente o ato ilícito, a reclamante não faz jus à indenização por dano moral. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 12605120125020054, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 16/09/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015)

E outras jurisprudências que consideram a prática de revistas em bolsas e sacolas do obreiro passíveis de indenização:

RECURSO DE REVISTA. REVISTA EM PERTENCES DA EMPREGADA. RETIRADA DE PERTENCES DA BOLSA PARA ETIQUETAGEM. INVASÃO DA INTIMIDADE. DANO MORAL (SÚMULA 126/TST). O poder empregatício engloba o poder fiscalizatório (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância

efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência e outras providências correlatas são manifestações do poder de controle. Por outro lado, tal poder empresarial não é dotado de caráter absoluto, na medida em que há em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício. Nesse sentido, é inquestionável que a Constituição Federal de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da "inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade" (art. 5º, caput), a de que "ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante" (art. 5º, III) e a regra geral que declara "invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" (art. 5º, X). Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do trabalhador. Há, mesmo na lei, proibição de revistas íntimas a trabalhadoras - regra que, evidentemente, no que for equânime, também se estende aos empregados, por força do art. 5º, I, CF/88 (Art. 373-A, VII, CLT). Nesse contexto, e sob uma interpretação sistemática e razoável dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, a revista íntima, por se tratar de exposição contínua do empregado a situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracteriza, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações. Nesse sentido, as empresas têm plenas condições de utilizar outros instrumentos eficazes de controle de seus produtos, como câmeras de filmagens. Tais procedimentos inibem e evitam a violação do patrimônio da empresa e, ao mesmo tempo, preservam a honra e a imagem do trabalhador. No presente caso, o TRT informa que eram realizadas revistas diárias na bolsa da Reclamante e que, se ali houvesse produtos comercializados pela empregadora, estes eram retirados para que fossem etiquetados. Tal quadro descrito, apesar de não demonstrar a prática de contato pessoal na empregada, configura conduta patronal ilegal que extrapola o alcance conferido à fiscalização da empregadora no âmbito do poder de fiscalização e tipifica o ataque indevido da intimidade e da privacidade da Reclamante, anulando um direito fundamental resguardado por norma constitucional. Vale registrar que esta Corte, em casos similares ao presente, tem manifestado o mesmo entendimento aqui exposto, de que a identificação de objetos pessoais do empregado pelo empregador, ainda que em decorrência da vigilância no espaço empresarial, não encontra guarida na ordem jurídica vigente. Nesse contexto, a Reclamante faz jus à indenização por danos morais. Em relação ao valor arbitrado a título de indenização por danos morais (R\$ 10.000,00), o TRT pautou-se em parâmetros compatíveis, sopesando vários elementos convergentes, tais como a intensidade do sofrimento, a gravidade da lesão, o grau de culpa do ofensor e a sua condição econômica, o não enriquecimento indevido da vítima e o caráter pedagógico da medida, não se configurando a violação aos dispositivos apontados ou a necessidade de redução do valor. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 70007720095190003 7000-77.2009.5.19.0003, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/05/2013)

Vale destacar que o Tribunal Regional da 13ª Região da Paraíba, possui uma súmula que versa acerca da revista íntima, a qual é favorável a revista nos pertences dos empregados, desde que realizada de modo impessoal e indiscriminado, *in verbis*:

REVISTA VISUAL DE PERTENCES. AUSÊNCIA DE CONTATO CORPORAL. DANO MORAL INEXISTENTE.

A revista em bolsas e pertences dos empregados, feita de modo impessoal e indiscriminado, e sem contato físico, não enseja reparação por dano moral, porquanto não caracterizado ato ilícito.

Precedentes:

RO-0130356-83.2014.5.13.0009 (DEJT 05.06.2015), Relatora Desembargadora Ana Maria Ferreira Madruga; RO-0130268-03.2014.5.13.0023 (DEJT 29.05.2015), Relatora Juíza Convocada Herminegilda Leite Machado.

Histórico:

Redação original: Incidente de Revisão de Jurisprudência n.º 0007500-76.2016.5.13.0000. Acórdão disponibilizado no DEJT em 15/09/2016. (grifo nosso)

Diante da apresentação de algumas das várias jurisprudências, percebe-se que o trabalhador dependerá do entendimento do juiz quanto ao limite do poder diretivo da empresa que realiza revistas.

Ao ser contratado o trabalhador fica subordinado ao poder diretivo do empregador, sofrendo, assim, algumas limitações ao seu direito de intimidade, onde se utiliza a razão pela qual é realizada a prática da revista pessoal ou íntima, porém, tal argumento não é suficiente para aceitar-se a revista sobre o corpo do trabalhador (NUNES, 2008).

É de domínio público a quantidade de casos de prática de revista íntima em empresas conhecidíssimas em todo território nacional, como pode-se ver nestas notícias:

A fábrica de roupas íntimas **Hope do Nordeste** foi condenada na Justiça do Trabalho pelas revistas que realizava em suas empregadas, obrigando-as a levantar a blusa e a baixar as calças para que fosse conferida a marca das roupas íntimas que usavam. Para o TST, esse tipo de revista pessoal viola a dignidade da pessoa humana e a intimidade do trabalhador.

A operadora de telemarketing, admitida em maio de 2006, buscou a Justiça em 2012 para pedir indenização por danos morais pelas revistas íntimas a que era submetida diariamente. Ela contou que, quando encerrava a jornada, tinha que se despir em cabines na frente das fiscais para mostrar a marca da lingerie e provar que não estava levando peças da Hope. Segundo a empregada, as revistas eram vexatórias e maculavam sua honra, privacidade e intimidade, sendo injustificável que tivesse que se

despir na frente de terceiros para provar que não estava furtando peças.³ (grifo nosso)

A '**Lojas Marisa**' foi condenada a reparar por danos morais uma ex-funcionária submetida diariamente a quatro revistas íntimas. A intenção era proibir furto de mercadorias. A decisão é da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Os ministros mantiveram a decisão da segunda instância. O relator do recurso foi o ministro Antônio Barros Levenhagen. A informação é do site do TST.

Na primeira revista, a funcionária era obrigada a mostrar a cor e o modelo de sua calcinha e sutiã. Ela exerceu por cinco anos as funções de balconista e de auxiliar na Marisa de Santo André (São Paulo). Nas demais revistas, a chefe da seção verificava se alguma mercadoria estava sendo levada na bolsa, sacola ou presa ao corpo. Ela também conferia se a roupa íntima usada pela empregada era a mesma com que chegou para trabalhar. A indenização foi fixada em cinco salários mínimos. Na ação trabalhista, ela pediu horas extras e indenização de R\$ 50 mil.⁴ (grifo nosso)

Maceió – Após ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) na justiça do Trabalho a **lanchonete Bob's**, localizada no Aeroporto Zumbi dos Palmares, assinou termo conciliação visando se adequar a legislação trabalhista. Com o acordo, a empresa não poderá fazer revista íntima nos empregados, nem fazer monitoramento de imagem em locais essencialmente privados, como em banheiros e cantinas, nem vigilância de caráter individual.

A revista pessoal é toda e qualquer verificação em que haja, ou não, contato físico ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais, incluindo, bolsas, sacolas, mochilas e demais pertences pessoais do trabalhador.

Como indenização por dano moral coletivo, a empresa deverá custear a divulgação de uma campanha institucional do MPT relacionada à revista íntima no meio ambiente de trabalho.

Em caso de descumprimento da cláusula referente à revista íntima, a empresa pagará multa de R\$ 10 mil por trabalhador que tenha o seu direito ameaçado ou violado, a cada constatação. E se for também descumprida a obrigação referente ao monitoramento individual, a lanchonete pagará indenização de R\$ 50 mil por dano moral coletivo.⁵ (grifo nosso)

A Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou o **Carrefour Comércio e Indústria Ltda.** ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 50 mil a um empregado submetido a revista íntima de forma vexatória, em desrespeito à preservação da sua intimidade.

Na decisão anterior, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) havia excluído a indenização da condenação, por entender que a prática abusiva não fora comprovada. O empregado recorreu ao TST, sustentando que os depoimentos das testemunhas confirmaram a situação humilhante denunciada.

Ao examinar o recurso, o ministro Douglas Alencar Rodrigues, relator, observou que, de acordo com os depoimentos constantes do acórdão do TRT, as revistas eram realizadas todos os dias, mas não em todos

³ Notícia fornecida pelo site do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/hope-e-punida-por-obrigar-empregadas-a-mostrar-a-roupa-intima>. Acesso em: 15/04/2017.

⁴ Notícia fornecida pelo site do Tribunal Superior do Trabalho Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2005-abr-05/justica_condena_lojas_marisa_revista_intima>. Acesso em: 15/04/2017.

⁵ Notícia fornecida pelo site do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <<https://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/100314722/bobs-assina-acordo-para-acabar-revista-intima-nos-empregados>>. Acesso em: 15/04/2017.

empregados, em uma sala reservada. O empregado tinha de levantar a camisa, descer as calças até os joelhos e tirar os sapatos. Bolsas, malas e mochilas também eram revistadas e seu interior exibido ao fiscal.

Para o relator, a situação a que o trabalhador era submetido na presença de outro colega, embora não diariamente, "expunha a sua intimidade de forma vexatória de modo a macular a sua dignidade". A conduta da empresa, segundo o ministro "evidencia situação constrangedora experimentada pelo empregado, que caracteriza verdadeira ofensa ao princípio da confiança e respeito que deve nortear a relação de trabalho".

Com base no voto do relator, a Turma, por unanimidade, restabeleceu a sentença que condenou o Carrefour ao pagamento da indenização de R\$ 50 mil.⁶ (grifo nosso)

Súmula disponibilizada no DEJT em 16, 19 e 20.09.2016 (Protocolo n.º 000-15.999/2016).

Diante disso, verificamos um questionamento futuro sobre quais são os fatores que contribuem para que ainda exista a malfadada revista íntima em tantas empresas brasileiras.

É necessária, ainda, a identificação das consequências que a revista íntima traz aos empregados, e, por fim, quais são as medidas alternativas para o combate da prática da revista íntima nas empresas brasileiras.

5.2 As Consequências da Revista Íntima para os Trabalhadores e para a Relação de Trabalho

Diante de tudo que fora exposto, vê-se que a prática da revista no ambiente de trabalho quebra um dos fundamentais elementos da relação de emprego: a *fidúcia*. Segundo Nunes:

A relação de trabalho só tem sentido mediante o pressuposto da existência de lealdade e confiança mútuas. O contrato envolve um mínimo de *fidúcia* e confiança mútuas. O contrato de trabalho envolve um mínimo de *fidúcia* entre as partes. Isso é ponto de partida para qualquer análise efetuada sobre o comportamento humano nas relações de trabalho. (NUNES, 2008, p. 191).

E ainda completa atentando que as revistas realizadas de forma vexatória e discriminatória são totalmente repudiáveis, visto que estas não conduzem com a *fidúcia* que é, ou deve ser, inerente ao contrato de trabalho:

As revistas íntimas são repudiáveis, em especial se forem realizadas com caráter discriminatório ou de forma vexatória. Tal prática pode causar a

⁶ Notícia fornecida pelo site do Tribunal Superior do Trabalho Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/carrefour-vai-indenizar-empregado-submetido-a-revista-intima-vexatoria>. Acesso em: 15/04/2017.

desestabilização das relações laborais, uma vez que a desconfiança extrema não condiz com a fidúcia inerente ao contrato de trabalho, o ambiente de trabalho não se pode tornar um ambiente de desconfiança generalizada. (NUNES, 2008, p. 194).

Segundo Adriana Calvo, os direitos do trabalhador se sobrepõem aos bens materiais:

A inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade. Contudo, não é nenhuma ameaça ao empregado impedir-lo de usar os meios da empresa em benefício próprio ou em prejuízo da empresa. Os valores pessoais devem prevalecer sempre sobre os valores materiais (dignidade da pessoa humana x prejuízo no furto de mercadorias na revista íntima). A dignidade da pessoa humana deve ser afirmada como valor supremo.

O ministro do STF Marco Aurélio M. F. Mello ressaltou bem: conscientizem-se os empregadores de que a busca do lucro não se sobrepõe, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e participe da obra que encerra o empreendimento econômico. (CALVO, 2013, p. 66).

Pelos casos aqui expostos vê-se que as revistas realizadas extrapolaram ao máximo os limites do poder diretivo, violando os direitos pessoais do trabalhador, visto que em sua maioria, os trabalhadores tiveram que levantar a blusa ou abaixar as calças e até chegam a ser apalpadados pelos prepostos que realizam a revista, e se não bastasse, algumas vezes recebem ameaças de demissão por justa causa em caso de recusa à revista (NUNES, 2008).

Toda essa violação realizada pelo empregador, gera danos diretos ao trabalhador, visto que diante de tal prática à dignidade, bem como a sua intimidade, e o direito ao meio ambiente de trabalho saudável caem por terra, devendo ao empregador ser imputado o dever de indenizar o empregado pela violação grave realizada.

5.3 Das Medidas Preventivas à Prática da Revista Íntima

Apesar de existir vedação expressa a revista íntima no artigo 373-A da CLT a revista íntima, e de já ter tido uma grande diminuição na violação dos direitos dos trabalhadores, esta prática continua sendo realizada por várias empresas.

Faz-se necessário que o empregador invista em tecnologia para que esta realize a fiscalização do seu patrimônio a fim que não seja preciso a realização de revistas íntimas, as quais, sejam realizadas no corpo ou nos pertences do empregado geram um grave constrangimento a este (NUNES, 2008).

Segundo Alice Monteiro Barros, considera o recurso de vigilância eletrônica

como um importante instrumento para o empregador:

A vigilância eletrônica poderá ter um futuro promissor, desde que utilizada de forma humana, combatendo-se os abusos na sua utilização e permitindo-se o acesso do obreiro às informações que lhe digam respeito.

Tornasse, entretanto, indispensável que esses instrumentos audiovisuais não sejam utilizados ilegalmente, com o objetivo de gravar, reproduzir ou divulgar aspectos de caráter íntimo ou pessoal do empregado. Logo, a inovação tecnológica na fiscalização é eficaz; inadmissíveis são as atividades que impliquem utilização devida dos avanços mecânicos e técnicos de vigilância. (BARROS, 2011, p. 472).

Conforme Nascimento, os mecanismos tecnológicos suprem a necessidade da revista a fim de defesa do patrimônio, devendo, estes também respeitarem os direitos pessoais dos trabalhadores:

Com o avanço tecnológico, surgiram novos mecanismos de controle adotados por empresas, como a instalação de circuito interno de televisão nos locais de trabalho, o uso de sensores nas revistas, os cartões magnéticos e fotos automáticas de documentos de identidade e de pessoas para entrar nos prédios onde estão estabelecidas. Em muitos casos, essas técnicas são utilizadas para atender a imperativos de segurança. Os princípios trabalhistas aplicáveis são os mesmos, não havendo motivo para ser alterada a regra, que é o respeito à dignidade e à privacidade da pessoa, e as exceções, que são as exigências de segurança e da organização. (NASCIMENTO, 2011, p. 697)

Ou seja, o uso de tais mecanismos não podem ofender a intimidade dos trabalhadores, não sendo permitido ser colocado, por exemplo, nenhuma câmera em banheiros ou vestiários, conforme entendimento do autor Sérgio Pinto Martins:

Considera-se lícita a instalação de câmeras ou microfones no local de trabalho para fiscalizar o empregado, desde que não violem a intimidade do trabalhador, nem sejam vexatórios. Será vedado ao empregador utilizar de tais mecanismos em locais de intimidade do empregado, como em banheiros, vestiários etc. (MARTINS, 2011, p. 218).

Portanto, a fiscalização por meio desses mecanismos, tais como câmeras de monitoramento, portal ou barras de detectar metais, ou, ainda, sensores grudados aos produtos, são, de fato, uma fiscalização de forma impessoal. E caso o empregador constate que houve um furto por meio desses meios, este terá provas ainda mais contundentes contra o empregado e poderá realizar, se for o caso, a denúncia nas autoridades competentes, bem como realizar a rescisão por justa causa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto neste trabalho, conclui-se que a prática da Revista íntima viola de forma grave os direitos de personalidade conferidos por nossa Constituição Federal a todos os indivíduos.

O ambiente de trabalho deve ser sadio e deve trazer ao indivíduo a sua realização pessoal e profissional. Portanto, um ambiente em que o empregado é revistado duas a quatro vezes por dia não traz esse sentimento a este.

O poder diretivo conferido ao empregador deve encontrar limites visto que ao exceder o empregador violará gravemente os direitos do pessoais do empregado.

Os direitos fundamentais conferidos a todos os indivíduos são conferidos aos trabalhadores de uma forma mais especial, visto a sua situação de desvantagem em relação a este.

Muitos empregados se submetem as revistas íntimas por puro medo de perder o emprego e ficar privado de seu sustento, judicializando apenas após a sua demissão, ou em alguns casos por não suportar mais as sucessivas humilhações a abusos cometidos pelo empregador.

Como aduzido do decorrer deste trabalho, é de extrema importância e urgência que as empresas se utilizem de outras alternativas para a fiscalização do seu patrimônio, porém, para estas empresas é muito mais comodo utilizar um ou dois prepostos para realizar revistas abusivas e revistas nos pertences de cada empregado, ao invés de investir em equipamentos de monitoramento e sensores nos produtos, visto que a empresa gastaria muito mais.

Aceitar tal situação é colocar os direitos de personalidade do trabalhador abaixo do proveito econômico dessas empresas, que em sua maioria são empresas riquíssimas que tem condições de implantar sistemas avançados de fiscalização.

A ideia de que uma fiscalização “impessoal” em bolsas e mochilas é totalmente descabida, visto que não há como uma pessoa realizar uma revista nos pertences da outra sem invadir a sua intimidade.

Ve-se, portanto, que a pratica de qualquer tipo de revista deve ser afastada do ambiente de trabalho, visto que é dever do Estado prezar pela inviolabilidade dos direitos de personalidade conferidos pela Constituição Federal.

Caso contrário, se a propriedade do empregador se sobrepor aos direitos constitucionalmente conferidos aos trabalhadores, estaremos tratando-os como “coisas”, o que não se pode admitir!

Não há como se ter uma boa relação de emprego se há uma desconfiança diária entre os superiores e seus subordinados, bem como se é realizado revistas que violam o corpo do empregado ou seus pertences.

Viu-se a grande importância do Ministério Público do Trabalho com ações para coibir tal prática e impor as empresas a extinção da revista íntima de uma vez por todas.

Se não for coibido a prática das revistas os empregadores continuarão a exceder os limites e a violar a intimidade dos empregados não vendo necessidade, portanto, de “despediçar” dinheiro com mecanismos inteligentes para efetuar a fiscalização da sua propriedade.

REFERÊNCIAS

ABREU, Lília Leonor; ZIMMERMANN, Deyse Jacqueline. Direito à Intimidade x Revista Pessoal do Empregado. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**. Goiânia, ano 8, 2005. Disponível em:

<<http://www2.trt18.jus.br/portal/arquivos/2012/03/Revista2005.pdf>>. Acesso em: 25/02/2017.

Azevedo, Eliane. **Degradação Punida**, Revista Veja, p.24, 1990. Disponível em: <<https://acervo.veja.abril.com.br/index.html#/edition/1187?page=24§ion=1&word=19%20de%20junho%20de%201990>>. Acesso em 29/03/2017

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo : LTr, 2011.

BEZERRA, Schamkypou Bernardo. **Revista Íntima como violação dos direitos fundamentais do trabalhador**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/97623/2011_bezerra_schamkypou_revista_intima.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 20/02/2017.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho Consolidação das Leis de Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15/01/2017.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

_____. **Lei nº 7.347**, DE 24 DE JULHO DE 1985. Da ação civil pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347orig.htm>. Acesso em: 05/04/2017

_____. **Lei nº 13.271** de 15 de abril de 2016. Veda a prática da revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm Acesso em: 05/04/2017

_____. **Lei nº 4603/98**. Dispõe sobre a proibição da submissão à revistas íntimas e dá outras providências. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/es/v/vitoria/lei-ordinaria/1998/460/4603/lei-ordinaria->

n-4603-1998-dispoe-sobre-a-proibicao-da-submissao-a-revistas-fisicas-intimas-e-da-outras-providencias-1998-03-02.html>. Acesso em: 29/03/2017.

_____. **Lei nº 7.451** de 27 de fevereiro de 1998. Proíbe as empresas da prática de revista íntima nos empregados. Disponível em: <http://portal6.pbh.gov.br/dom/iniciaEdicao.do?method=DetalheArtigo&pk=1012354> Acesso em: 29/02/2017

_____. **Lei nº 13.271** de 15 de abril de 2016. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm> Acesso em 29/02/2017.

_____. **Enunciados aprovados na 1ª jornada de direito material e processual na justiça do trabalho**, 2007. Disponível em: <https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho> Acesso em: 06/03/2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>>. Acesso em: 03/01/2017.

_____. **TRT13. SÚMULA Nº 39**. Disponível em: <<https://www.trt13.jus.br/portal-servicos/jurisprudencia/sumulas/sumula-n.39>> . Acesso em 10/04/2017.

CALVO, Adriana. **O Conflito entre o Poder do Empregador e a Privacidade do Empregado no Ambiente de Trabalho**. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95880/2013_calvo_adriana_confli_o_poder.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 20/02/2017.

CORTES, Lourdes. **Os limites da revista íntima imposta aos trabalhadores**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/home?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2F&_101_assetEntryId=3314963&_101_type=content&_101_urlTitle=os-limites-da-revista-imposta-aos-trabalhadores&_101_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fhome%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Drevista%2B%25C3%25ADntima%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_redirect%3D%252F&inheritRedirect=true>. Acesso em: 10/04/2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. – São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. – São Paulo: LTr, 2016.

FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon P. O Ministério Público do Trabalho como instituição vocacionada à defesa dos direitos humanos dos trabalhadores. In: ALMEIDA, EneàStutz e (org.). **Direitos e garantias fundamentais**. Florianópolis: Fundação Boiteux, p. 123-152, 2006.

FELKER, Reginald DelmarHintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2007.

GARCIA, Gustavo, Felipe Barbosa. Sindicato e processo: aplicação do código de defesa do consumidor às relações coletivas no processo do trabalho. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto e (coords); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (orgs.). **Temas controvertidos do direito coletivo do trabalho no cenário nacional e internacional**. São Paulo: LTr, p. 227-249, 2006.

GUERRA, Mirela Vilela. **Aplicabilidade dos Direitos fundamentais na revista íntima do empregado e a nova Lei 13.271, de 2016**. Disponível em: <<http://repositorio.ufjf.br:8080/jspui/bitstream/ufjf/3584/1/mirelavilelaguerra.pdf>> Acesso em 21/02/2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática: ação civil pública, ação anulatória, inquérito civil. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2007.

MANFREDINI, A. **Coleção Item a Item – TRT – Tribunal Regional do Trabalho: Para os cargos de Analista Judiciário, Analista Administrativo e Técnico Judiciário dos Tribunais do Trabalho**. 1ª ed. – Recife, PE: Armador, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho / Sergio Pinto Martins**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 30. ed. – São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro, 1932 – **Iniciação ao direito do trabalho**. 34. ed. – São Paulo : LTr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho.** 26. ed. – São Paulo : Saraiva, 2011.

NUNES, Luiz Antonio Rizzato. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência.** São Paulo: Saraiva, 2002.

NUNES, Rosana Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no Direito do Trabalho.** Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC – SP, 2008. Disponível em:<<http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp063992.pdf>> Acesso em 14/03/2017.

NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano; ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Curso de Direito Constitucional.** Editora Saraiva, 2001.

RIZZOTO, Felipe. **A revista íntima no exercício do poder empregatício frente aos direitos fundamentais do trabalhador.** Disponível em: <<http://repositorio.upf.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/237/PF2012Felipe%20Rizzoto.pdf?sequence=1>> Acesso em: 21/02/2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo: LTR, Ed. Da Universidade de São Paulo, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** São Paulo; LTr, 2005.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho.** 10. ed. de acordo com Novo CPC – São Paulo : LTr, 2016.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual a Constituição.** São Paulo, Malheiros, 2008.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Monitoramento de e-mails e sites, a intimidade do empregado e o poder de controle do empregador: abrangência e limitações.** São Paulo: LTr, nº 1: 65-71, 2006

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

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.** 2014. Disponível em:

<<http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>>. Acesso em:

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos da personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.