

REVISTA DO EMPREGADO NO AMBIENTE DE TRABALHO: LIMITES DO EMPREGADOR

Andressa Romano Marinho¹
Marcelo Barros Dantas²

RESUMO

Discute-se, no presente artigo, a legalidade jurídica de realizar a revista íntima e de pertences, e as possíveis consequências, deste ato, para o empregado e o empregador, no âmbito das relações trabalhistas, tema ainda não pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho e, por conseguinte, responsável pelas divergências quanto ao dano e as possíveis indenizações. Enforçar-se-á alguns princípios da Constituição da República Federativa do Brasil, dando atenção especial ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, disciplinado em seu artigo 5º, bem como, se reportando à Lei 9.799/99, que versa sobre o acesso da mulher no mercado de trabalho e que inseriu o artigo 373-A, VI, na Consolidação das Leis do Trabalho, para tratar sobre a vedação do empregador de realizar o procedimento que aborda esse trabalho, nas suas empregadas e funcionárias.

Palavras-chave: Revista. Relações Trabalhistas. Empregado. Empregador. Divergências.

INSPECTION OF THE EMPLOYEE IN THE WORKPLACE: THE LIMITS OF EMPLOYER

ABSTRACT

We discuss in this article, the legality of carrying out the legal body searches and belongings, and the possible consequences of this act, for the employee and the employer, under labor relations, a topic still not pacified by the Superior Labor Court and therefore responsible for differences in the damage and possible damages. Hang will be some principles of the Constitution of the Federative Republic of Brazil, giving special attention to the Principle of Human Dignity, disciplined in its Article 5, as well as, reporting to the Law 9.799/99, which deals with women's access labor market and added Article 373-a, VI, in the Consolidation of Labor Laws to deal with on the seal of the employer to perform the procedure which addresses this work, your employees and staff.

Keywords: Inspection. Labor Relations. Employee. Employer. Differences.

¹ Discente do Curso de Direito da FARN. Contato: andressamarinho@hotmail.com

² Docente do Curso de Direito da FARN. Contato: marcelobdantas@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho surgiram antes mesmo de terem sido regulamentadas pelo ordenamento jurídico, sendo que as regras de vigência, inicialmente, eram disciplinadas unicamente de acordo com a vontade do empregador, sob condições extremamente precárias aos empregados, com horários de trabalho exploradores, e sem nenhum direito a eles assegurado. O único objetivo era a exploração da força de trabalho, visando ao lucro acima de tudo, por parte do empregador.

Com a evolução dos tempos, surgiu a necessidade de se regulamentar e de se buscar melhores condições de emprego ao trabalhador, sem deixar, porém, de assegurar também os direitos do empregador, visando à busca de um equilíbrio entre os direitos de ambos.

A revista, tanto íntima, quanto pessoal, dos trabalhadores, no ambiente de trabalho, não era tratada antes de 1990. Porém, a Constituição Federal de 1988 já assegurava o direito à intimidade e à honra do cidadão brasileiro em seu artigo 5º, inciso X, englobando, ainda, o direito à indenização pelo dano moral ou material decorrente dessa violação (BARROS, 2010).

A partir de 1990, surgiram as primeiras leis abordando diretamente o assunto, e assim, proibindo a revista íntima, ou seja, aquela em que há contato físico forçado, onde se expõe o corpo do empregado (BARROS, 2010).

Nas relações de trabalho, devem ser assegurados os direitos tanto do empregador, que detém o poder diretivo, e possui uma função social na exploração da sua atividade, quanto do empregado, que necessita de condições de trabalho razoáveis que lhe satisfaçam, pois o contentamento com o emprego gerará efeitos positivos diretos na sua produção laboral e no seu local de trabalho.

O presente trabalho busca diferenciar as hipóteses de revista no ambiente de trabalho, quer sejam, a revista íntima e a revista pessoal, e, amparado na jurisprudência e na doutrina existentes sobre a matéria, defender a vedação completa daquela, e demonstrar as hipóteses de aceitação desta.

2 IMPORTÂNCIA/RELEVÂNCIA DO TEMA

O tema, Revista do Empregado no Ambiente de Trabalho, tem grande importância nas relações trabalhistas, posto que é objeto ainda não pacificado pelos Tribunais, e que, caso ocorra de maneira errônea, ferirá um dos princípios base da nossa Constituição, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Para tanto, deve-se analisar a possibilidade de se realizar tais revistas e quais devem ser os procedimentos a serem seguidos, para não se ferir o direito à dignidade do empregado sob o único fundamento de proteção ao patrimônio do empregador.

3 DIREITOS FUNDAMENTAIS E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA – ARTIGO 5º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Após a 2ª Guerra Mundial, surgiu a consciência da necessidade da proteção dos direitos humanos, pois antes, o conceito de pessoa abrangia apenas aqueles que tinham capacidade para possuir e exercer direitos, excluindo os escravos, as mulheres, dentre outros (NUNES, 2011).

Assim, a comunidade internacional passou a adotar a proteção dos direitos humanos como interesse internacional, sendo estes protegidos por um código em comum que deve ser seguido por todos (PIOVESAN, 2006).

A Constituição Brasileira de 1934 foi a primeira lei magna nacional a se preocupar em disciplinar acerca da proteção à existência digna de todos (SÜSSEKIND, 2004). Tal preocupação foi recepcionada na Constituição Brasileira de 1946 (NUNES, 2011), e na nossa atual Constituição Federal de 1988, que diz em seu artigo 1º, inciso III:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana;

A Constituição Federal de 1988 transformou a dignidade da pessoa humana em um valor supremo, pois o considerou fundamento da nossa República. Assim, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana não é apenas um princípio, mas a estrutura de todo o nosso ordenamento jurídico. Diante disso, ele deve ser posto à frente de qualquer outro motivo que possa ensejar o seu desrespeito, como a revista íntima, por exemplo.

O artigo 5º, *caput* e inciso X da nossa Constituição dizem, respectivamente, 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.

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;

É fato que não há como viver em harmonia em uma sociedade que não respeita a dignidade da pessoa humana, pois apenas quando esta é protegida é que conseguimos alcançar o bem estar de todos.

Além do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, existem outros princípios constitucionais que estruturam o nosso ordenamento jurídico e as relações trabalhistas, e devem ser obedecidos, sob pena de todo o sistema normativo se corromper. Entre esses princípios Rosana Marques Nunes (2011, p. 50) cita:

valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, da inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade, à igualdade entre homens e mulheres nas suas obrigações, inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, da proporcionalidade, dentre outros.

Dentre os princípios citados, destaca-se o princípio da Proteção à Intimidade, que apresenta íntima relação com as revistas, pois a intimidade é um direito da personalidade, e se refere à própria pessoa humana.

Tais direitos da personalidade são para Amauri Mascaro Nascimento (2010): “absolutos, indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária”, e por isso, devem ser protegidos e resguardados.

Sendo parte hipossuficiente na relação, precisa o empregado de proteção em face do poderio econômico ostentado pelo empregador.

É importante frisar que o dever do Estado, de prezar por tais direitos do empregado, também é do empregador, devido à relação de emprego celebrada entre ambos. Acrescente-se que este vínculo empregatício se configura, não por haver um contrato escrito e carteira de trabalho assinada, mas pelo preenchimento dos requisitos legais, que são: pessoalidade,

pessoa física, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Tais elementos estão expressos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do trabalho³.

Logo, deve haver a busca do equilíbrio entre o poder diretivo que detém o empregador, e o direito à intimidade do empregado, sendo que, no entender do presente artigo, se mostra improvável a realização de uma revista íntima sem o desrespeito de tal equilíbrio, gerando sempre o direito à indenização pelo dano material e/ou moral decorrente de sua violação. Enquanto que há possibilidade da revista pessoal, vez que esta pode ser realizada respeitando tanto o poder diretivo do empregador, como a dignidade do empregado.

4 NOMENCLATURA USADA: REVISTA ÍNTIMA E REVISTA PESSOAL

São diversos os modos que os autores escolhem para falar da revista. Segundo Rosana Marques Nunes (2011, p. 69):

A doutrina costuma tratar da revista realizada sobre o corpo dos empregados, ora denominando-o de revista íntima, ora de revista pessoal. Alguns diferenciam a revista íntima da pessoal justificando que a primeira é aquela que expõe parte do corpo do trabalhador.

O presente artigo utiliza a nomenclatura Revista Íntima, para especificar que se trata daquela revista em que não se respeita a dignidade da pessoa humana, pois o empregado chega a se despir e muitas vezes se submete ao contato físico por determinação do seu superior, inclusive àquelas revistas onde se deve levantar as barras da calça, ou abrir o casaco, por exemplo. São revistas onde se expõe o corpo do empregado para se verificar se estão sendo furtados bens da empresa.

Já a Revista Pessoal se refere àquela revista onde um superior do empregado verifica se este porta, em seus pertences, como por exemplo bolsa, bens de propriedade da empresa que estão em poder do trabalhador indevidamente, sem que haja nenhum toque no corpo do empregado, ou mesmo nos seus objetos pessoais, pois quem os mostrará é o próprio empregado.

³ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Iremos assim, tratar de ambas as revistas, trazendo suas peculiaridades e recentes entendimentos, tanto do Tribunal Superior do Trabalho, quanto de alguns Tribunais Regionais.

5 REVISTA ÍNTIMA E REVISTA PESSOAL

Visto que o presente trabalho diferencia a revista íntima da pessoal, tendo cada uma seu conceito específico já citado, entende-se que revista íntima é uma espécie de inspeção, feita a mando do empregador, através de algum empregado superior ao revistado, onde haverá, na presença de testemunhas, a realização de um contato físico forçado, e onde se expõe o corpo do empregado, para verificar intimamente se o mesmo está portando bens da empresa.

Já a revista pessoal, é aquela em que do mesmo modo, é feita por um superior, a mando do empregador, no empregado, em seus pertences, para se verificar se o empregado está furtando bens da empresa, baseado no poder diretivo que detém o empregador.

Esse poder de direção, ou de fiscalização, segundo a definição de Amauri Mascaro Nascimento é: “a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida” (2010, p. 664).

Deve-se ressaltar que, segundo o presente trabalho, há diferença nos bens que podem ser revistados, e devem ser observados os requisitos para que não se fira a intimidade do empregado.

Como o objetivo da revista é impedir que sejam furtados bens da empresa, não há motivo para que se reviste armários, mesas, e qualquer outro local que foi dado ou emprestado ao empregado, para que este guarde seus pertences ou que possa trabalhar.

A revista deve ser feita apenas em bolsas e sacolas que irão sair do local de trabalho junto com o empregado. Porém, em alguns casos excepcionais, a revista poderá aumentar sua esfera, se estendendo ao carro do empregado dado pela empresa, por exemplo, desde que necessária à salvaguarda do patrimônio do empregador e como medida de segurança dos demais empregados.

6 LEI 9.799/00 QUE INTRODUZIU O ARTIGO 373-A À CLT, E SUA APLICAÇÃO POR ANALOGIA AOS HOMENS

Embora a nossa Constituição Federal já assegurasse o direito à intimidade como forma de proteger as pessoas contra as intervenções ilegítimas, o Direito brasileiro, até pouco tempo, não possuía nenhuma norma proibindo a revista íntima. Por essa razão, muitos autores entendiam que a revista deveria ser aceita, com fundamento no poder diretivo do empregador e como forma de preservar o patrimônio da empresa.

Os municípios de Belo Horizonte e de Vitória, em 1998, criaram Leis municipais proibindo expressamente a prática de revistas íntimas aos empregados (NUNES, 2011), porém, segundo Alice Monteiro de Barros (2010), a constitucionalidade dessas leis municipais é questionada, uma vez que a competência para legislar sobre matéria trabalhista é da União.

A Lei 9.799 (BRASIL, 1999) introduziu à Consolidação das Leis do Trabalho regras do acesso da mulher ao mercado de trabalho, onde em seu artigo 373-A veda a revista íntima quando diz:

Art. 373A. 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.

Apesar de o artigo citado haver defendido unicamente a mulher em seu acesso ao mercado de trabalho, vedando a revista íntima nestas, feitas pelo empregador ou preposto, a nossa Constituição defende em seu art. 5º, *caput* e inciso I, que todos são iguais perante a lei, em direitos e obrigações, devendo-se aplicar, por analogia, a referida lei aos homens, visto que estes também devem ter seu direito à intimidade garantido. Nesse mesmo sentido, o Tribunal Superior do Trabalho tem julgado:

EMENTA:

RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. EMPRESA DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS DE VENDA CONTROLADA. SUBSTÂNCIAS PSICOTRÓPICAS. O exercício regular do poder de fiscalização, com a finalidade de cumprir a legislação infraconstitucional que impõe a responsabilidade da empresa pela guarda de produtos de venda controlada, não autoriza o descumprimento das normas

constitucionais que tratam da dignidade da pessoa humana, ante o princípio da supremacia da Carta Magna. No caso concreto, o reclamante era submetido a revista íntima diária em ambiente coletivo, o que não se admite. No art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho está disposto que é vedado proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas de empregadas ou funcionárias, o que, ante o princípio da igualdade (art. 5º, caput, I, da CF/88), aplica-se aos trabalhadores do sexo masculino, pois a dignidade é própria do ser humano, não de gênero específico. Recurso de revista a que se nega provimento (BRASIL, 2008).

O presente trabalho, após acurada pesquisa doutrinária e jurisprudencial, definiu como revista íntima qualquer revista que seja sobre o corpo do empregado, havendo toque ou não, como por exemplo: tirar os sapatos, levantar as barras da calça ou abrir o casaco. Diferente do posicionamento que entende que tais atos configuram revista pessoal, e apenas entendem como revista íntima aquela em que põe a mostra parte do corpo do empregado, como por exemplo: abaixar a calça, desabotoar a camisa, ou mesmo a nudez.

6.1 Como a revista pode ser feita

A possibilidade de se realizar a revista se baseia no poder diretivo que possui o empregador, onde poderá este, em razão do poder hierárquico e do contrato de trabalho, fiscalizar as atividades realizadas pelo empregado. O empregador tem pleno direito de garantir seu patrimônio, desde que não atinja o direito à intimidade e aos demais princípios constitucionais que protegem os trabalhadores.

Tal poder diretivo gera assim a subordinação, que para Sérgio Pinto Martins é: “a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho” (2009, p. 132).

Baseado nessa relação entre empregado e empregador, de acordo com Alice de Barros (2008, p. 583) a revista deve ser feita:

(...) em caráter geral, impessoal, para evitar suspeitas, por meio de critério objetivo (sorteio, numeração, todos os integrantes de um turno ou setor), mediante ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, na falta daquela, respeitando-se o máximo, os direitos da personalidade (intimidade, honra, entre outros).

Isso quer dizer que a revista deve ser o último meio possível de se realizar essa fiscalização, pois se existirem maneiras de se ter o mesmo controle, sem ser necessária a revista, ela deverá ser evitada.

Para que não haja discriminação por parte dos demais empregados, a revista deve ser feita naqueles escolhidos aleatoriamente. A empresa pode realizar, por exemplo, um sorteio, onde os trabalhadores, ao final do expediente, devem puxar uma bolinha de um saco. Caso esta seja verde, ele estará dispensado da revista, se esta for vermelha, ele se encaminha para o local adequado, onde passará pela revista (BARROS, 2010). Porém, para tanto, devem ser incluídos todos os trabalhadores nesse sorteio, e não apenas os de nível hierarquicamente inferior.

Importante ressaltar que em nenhuma hipótese a revista deve ocorrer na presença de seus colegas, e clientes, pois configuraria invasão da privacidade, como entende o Tribunal Superior do Trabalho:

EMENTA:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA VISUAL DE BOLSAS. CONSTRANGIMENTO CARACTERIZADO PELA REVISTA ÀS VISTAS DE CLIENTES. Esta Corte Superior tem se posicionado no sentido de que a revista visual de pertences dos empregados, feita de forma impessoal e indiscriminada, é inerente aos poderes de direção e de fiscalização do empregador e, por isso, não constitui ato ilícito. Porém, no presente caso, o TRT demonstrou que não se tratava de simples revista visual, consignando que ela ocorria em local não reservado e na presença de clientes, causando constrangimento na empregada de modo a justificar a indenização imposta. Assim, diante do que restou consignado pelo Tribunal Regional, aferir a alegação recursal ou a veracidade da assertiva do acórdão recorrido depende de nova análise do conjunto fático-probatório dos autos, procedimento vedado nesta instância recursal, nos termos da Súmula nº 126 do TST (BRASIL, 2012).

É necessário, ainda, que o sindicato da categoria a que pertence o empregado esteja previamente ciente e de acordo, ou na falta deste, que o empregado concorde e que saiba da ocorrência da revista na empresa, no momento da celebração do contrato de trabalho, pois assim, tem a faculdade de aceitar, ou não, as condições de trabalho exigidas pelo empregador.

Ademais, para que a revista pessoal seja feita de maneira legal, é imprescindível que ela respeite todos os requisitos acima elencados, e observe aos princípios da Proporcionalidade e da Razoabilidade, buscando sempre a maneira menos gravosa e ofensiva que couber à situação.

Podemos exemplificar que é desproporcional fazer a empregada virar sua bolsa de cabeça para baixo, caindo todos os seus objetos, pois basta que esta retire os objetos grandes para que todos os outros sejam visíveis.

Entretanto, para saber se a revista deve ou não ser realizada, dispõe Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 494-495):

No que tange à prática de revistas pessoais, deverá ser analisado o caso concreto para que se verifique se houve ou não invasão da intimidade do trabalhador, concluindo-se que pode haver revista pessoal, desde que não seja íntima e não viole o direito a intimidade e privacidade do trabalhador.

De acordo com tal pensamento, onde acredita ser possível a prática da revista pessoal de acordo com o caso concreto, julgou o Tribunal Superior do Trabalho:

EMENTA:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA DE BOLSAS - Esta Corte tem entendido que o poder diretivo e fiscalizador do empregador permite a realização de revista em bolsas e pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral e sem contato físico ou exposição do funcionário à situação humilhante e vexatória. Desse modo, a revista feita exclusivamente nos pertences dos empregados não configura, por si só, ato ilícito, sendo indevida a reparação por dano moral. No caso dos autos, o Regional não informou a existência de eventual abuso de direito, mas apenas concluiu, a partir dos fatos narrados, pela existência de dano moral, por entender que a prática realizada pela empresa, a priori e por si só, expunha o empregado à situação vexatória e constrangedora, passível de reparação. Estando essa conduta amparada pelo poder diretivo do empregador, à vista do quadro fático delineado pelas instâncias ordinárias, e se constatando não ter havido abuso de direito, deve ser reformada a decisão, em que se reconheceu a existência de dano moral e condenou a reclamada ao pagamento a ele correspondente (BRASIL, 2012).

Tal jurisprudência concorda com o entendimento de que a revista de bolsas, por si só, não expõe o empregado a situação vexatória, e para sua real aferição é necessário a análise do caso concreto para verificar se houve efetivo dano sofrido. Logo, não há que se falar em dano moral se não houve constrangimento.

Conclui-se que a revista deve seguir diversos requisitos para sua realização, além dos já citados, podemos prever a possibilidade da prática da revista quando esta se fundar em sérias razões ou indícios, mas ainda nesses casos, todos os direitos do empregado devem ser resguardados, posto que se trata apenas de uma suspeita.

6.2 Onde e quando a revista pode ser feita

Segundo Alice Monteiro de Barros, a revista pessoal deve ser feita quando for o último meio possível de satisfazer o interesse empresarial do empregador, e quando houver falta de medidas preventivas, já que é um meio de proteção ao patrimônio do empregador e uma forma de segurança das pessoas, em especial, quando a empresa lida com objetos de pequeno tamanho ou de alto valor no mercado (BARROS, 2008).

Entretanto, não é apenas o empregador que se beneficiará com tais revistas, posto que uma empresa, que venha a falir em face de prejuízos decorrentes de furtos constantes, de seus empregados, irá desempregar vários outros trabalhadores, que não contribuíram para a situação deficitária do empregador, além de deixar de movimentar a economia no ramo em que ela atuava, e, dependendo do tamanho da cidade em que ela era localizada, o fechamento da empresa poderá gerar grandes consequências, não só para os desempregados, mas para o restante da cidade, caso esta se movimente em razão da empresa.

Se existe outra maneira de se realizar tal controle, como por exemplo: a verificação de entrada e de saída de estoque, filmagens através de circuito interno, colocação de etiquetas magnéticas ou vigilância feita por serviço especializado, que sejam suficientes para a fiscalização por parte do empregador, estas devem ter prioridade.

Preferencialmente, a revista deve ser feita ao término do expediente, pois é quando ocorre o risco do empregado estar pondo em risco o patrimônio da empresa, porém, há casos que devem ter tratamento específico, como em empresas onde há necessidade da revista no início do expediente, para que se impeça a entrada de bens ou objetos que poderiam colocar em risco a empresa e a outras pessoas.

Alice Monteiro de Barros (2010) exemplifica a situação com trabalhadores de minas, onde devem ser revistados ao adentrarem no ambiente, para verificar se estão portando explosivos, que poderiam pôr em risco a vida de todos no local. Igualmente, a título exemplificativo, temos as clínicas que cuidam de ex-viciados e ex-alcoolatras onde o trabalhador, agindo de má-fé, pode levar para o serviço drogas e bebidas alcoólicas, colocando em risco o tratamento e a própria manutenção da saúde dos pacientes.

Quanto ao local onde a revista pode ser feita, este trabalho entende que ela deve ser realizada dentro do âmbito da empresa, ou seja, no próprio local de trabalho, pois, fora deste

ambiente, sairia da esfera trabalhista, e assim, do poder diretivo do empregador, sem falar no aumento do constrangimento de uma abordagem em ambiente público.

Contudo, se o empregador verificar a ocorrência de furto após o trabalhador se retirar do local de trabalho, a competência para verificar eventuais ilegalidades não será mais da empresa, e sim das autoridades competentes, que devem ser acionadas.

6.3 Abusividade de se fazer a revista várias vezes ao dia

A prática da revista, mesmo que dentro dos critérios tidos por regulares, mas realizada diversas vezes ao dia, é considerada abusiva, posto que é desnecessária. Se o empregado só se retira do ambiente de trabalho ao término do labor, não há necessidade de revistá-lo durante o trabalho, pois a revista ao término do expediente é suficiente para verificar se, ao longo do dia, o empregado furtou bens da empresa.

Caso se trate de um cargo onde o empregado necessite se ausentar do seu local de trabalho diversas vezes ao dia, há outros procedimentos que podem ser feitos, como haver o controle do valor diário que circula no local, ou ainda, câmeras, que podem ser conferidos ao final do dia, mantendo o controle sem desrespeitar o empregado.

Tal prática fere o Princípio da Proporcionalidade e da Razoabilidade, não se mostrando aceitável revistar um empregado mais de uma vez ao dia por falta de controle do empregador, pois é este quem deve buscar medidas suficientes e eficazes para controlar seus bens, sem haver detrimento do direito do empregado.

Assim é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

EMENTA:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO - EMPRESA DE SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES - DANO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - REVISTA ÍNTIMA - DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - INVIOABILIDADE DA INTIMIDADE. O artigo 5º, X, da Constituição Federal garante ao indivíduo a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando-lhe -o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação-. A prova oral produzida permite a conclusão de que houve excesso nos atos da empresa em obrigar o empregado a desnudar-se, a cada vez que se ausentava da sua repartição (tesouraria), com o claro fito de conferir eventual furto de numerário, já que se trata de empresa de transportes e segurança de valores. Assim, comprovada a excessiva fiscalização empresária, exorbitante do exercício regular do poder disciplinar (art. 2º da CLT), submetendo o

empregado ao constrangimento de se despir diante de encarregados da empresa. Dessa forma, a revista íntima procedida no reclamante configurou abuso de direito por parte do empregador, o que maculou a dignidade da pessoa humana, uma vez que o expôs a situação constrangedora, atingindo sua intimidade e honra, nos termos do artigo 5º, X, Constituição Federal, de modo que o ato ilícito da reclamada dá lugar à reparação do dano moral. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2011).

Tal procedimento repetido diversas vezes ao dia expôs o empregado a óbvio constrangimento, que poderia ter sido evitado se o empregador se utilizasse de outros meios de controle.

7 REVISTA INDIVIDUAL OU EM GRUPO DETERMINADO

Fundadas em sérias razões, ocorre de o empregador querer proceder a revista em um único empregado, ou ainda, em um grupo determinado, porém, é importante ressaltar que a prática da revista individual pode gerar desconfiança dos demais colegas de trabalho, e assim, uma possível discriminação. Assim como a revista em grupo determinado, ainda que seja realizada seguindo o procedimento correto para que não se verifiquem abusos, pode ser considerada demasiadamente lesiva a esses empregados, pois passarão a ser vistos como suspeitos pelos demais.

Entretanto, ambas podem, e só devem ser realizadas, quando se fundarem em sérias razões, porém, para que se evite tais situações constrangedoras que geram o abuso do poder diretivo, tais revistas devem ser realizadas com a maior discricção possível, e seguindo todos os meios para que se evite o desrespeito à dignidade do trabalhador.

Assim, preferencialmente, é melhor que se realize a revista apenas naqueles sorteados, ou naqueles em que o detector de metais alarmar, por exemplo.

8 MANEIRAS DE SE EVITAR A REVISTA

Antes de a revista ser realizada, deve ser verificado se não há nenhum outro meio cabível de se ter o mesmo controle, como por exemplo, nas lojas de roupa que possuem cartão magnético o controle ser feito por meio de um detector de metais.

Além disso, há ambientes empresariais em que é possível a utilização de câmeras, onde as mesmas poderão realizar esse controle sem que haja constrangimento, porém, estas também devem ser usadas de maneira que não invadam a intimidade do empregado, desde que eles tenham conhecimento, não sendo colocadas no ambiente em que se realizam as refeições, ou ainda, nos banheiros da empresa, até por que, tais ambientes não apresentam risco ao empregador, como entende o Tribunal Superior do Trabalho:

EMENTA:

CÂMERA DE VÍDEO INSTALADA NO BANHEIRO MASCULINO DOS EMPREGADOS. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Inexistem critérios objetivos para aferição do dano moral, devendo ser analisadas as particularidades do caso concreto a fim de se exercer um juízo de equidade, pelo qual o órgão julgador deve exercitar as qualidades inerentes à sua função: sensatez, equanimidade, ponderação, imparcialidade. Tal juízo de equidade é o único que se harmoniza com a amplitude dos comandos constitucionais incidentes à situação de aferição do dano moral, estético ou à imagem, bem como do valor da indenização cabível no caso concreto (art. 5º, V e X, art. 7º, XXVIII, da CF). Na situação em análise, em face da conduta da Reclamada (instalação de câmeras de vídeo em banheiros), a Dt. 6ª Turma considerou razoável o valor da condenação (R\$ 3.000,00), montante que tem sido fixado em casos congêneres. Atendidos os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, não se encontram violados os incisos V e X do art. 5º da Constituição. Assim sendo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista, subsistindo a decisão denegatória por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido (BRASIL, 2012).

Tais câmeras não devem também captar o áudio do ambiente, posto que é desnecessário, pois se a função da câmera é evitar furtos, esta fiscalização pode ser observada apenas pela captação da imagem, posto que o áudio além de dispensável, fere a intimidade dos trabalhadores.

É importante ressaltar ainda, que tal material não seja utilizado ilegalmente, com o intuito de gravar, reproduzir ou divulgar aspectos de caráter íntimo ou pessoal do empregado, pois sua função é o exercício do poder diretivo do empregador, e uma maior segurança aos trabalhadores, e não a exposição da intimidade do empregado.

9 CONTROLE DAS COMUNICAÇÕES DO EMPREGADO NO LOCAL DE TRABALHO: E-MAIL

Com a crescente modernização do mundo atual, fica difícil acompanhar as inovações já que a nossa Constituição é de uma época em que sequer havia computadores. Essa modernização é capaz de proporcionar facilidades, mas também, de violar os direitos da personalidade.

Uma dessas grandes inovações trazidas com a modernidade é o correio eletrônico (e-mail), que possibilita a troca de mensagens entre pessoas de qualquer lugar do mundo, em tempo real.

Posto que não há legislação sobre o tema, surgem diversas discussões sobre a possibilidade de monitoramento do e-mail particular e do e-mail corporativo do empregado, baseado no poder de direção e fiscalização do empregador, como forma de revistar e inspecionar se o empregado está realizando suas atividades adequadamente.

A nossa Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, inciso, XII:

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

Apesar de correio eletrônico não ser o mesmo que correspondência, podemos entender que se assemelham, e que assim, o artigo, por analogia, deveria ser aplicado no que tange à inviolabilidade do e-mail pessoal, ou seja, aquele e-mail que não possui nenhuma ligação com a empresa, e que é de uso pessoal.

Entretanto, o e-mail corporativo é dado ao empregado pela empresa, com a finalidade de representar esta nas mais diversas funções, e assim, não deve haver impedimento ao empregador de se utilizar de tal e-mail como forma de fiscalização, para verificar, por exemplo, se o empregado está usando-o adequadamente, no horário permitido, e para fins da empresa, e não pessoais, já que o empregador é responsável pelos atos praticados por seus empregados.

O empregador pode, apenas, proibir a utilização do e-mail pessoal no ambiente de trabalho, sob pena de sanção, e comunicar ao empregado a fiscalização acerca do e-mail corporativo, para se observar se estão sendo realizadas as atividades que foram repassadas

para este. Tal entendimento está de acordo com o do Tribunal Superior do Trabalho em seus julgados:

EMENTA:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SANÇÃO DISCIPLINAR. SUSPENSÃO. USO INDEVIDO DE “E-MAIL” CORPORATIVO. O quadro fático delineado no acórdão regional demonstrou que não se trata de ingerência à vida privada do empregado, mas, sim, desrespeito à norma interna da empresa que, expressamente, proíbe o uso de correio eletrônico corporativo, para divulgar material pornográfico. Entendimento em contrário implica revolvimento do contexto fático-probatório, o que esbarra na Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2008)

A fiscalização do e-mail corporativo pode ser considerada assim, uma forma de revista do empregado, pois entre seus objetivos se enquadram a verificação de alguma atividade fraudulenta por parte do trabalhador que desvie fundos da empresa, por exemplo.

10 REPARAÇÃO DOS DANOS DECORRENTE DA REVISTA ABUSIVA

Diante da existência de danos sofridos pelo empregado pela prática da revista feita de forma abusiva, temos duas possibilidades de reparação de acordo com a legislação brasileira: a rescisão indireta do contrato de trabalho e a indenização por danos morais (NUNES, 2011).

Quanto a rescisão indireta do contrato de trabalho, de acordo com o artigo 483, alíneas *b*, *c* e *e* da Consolidação das Leis do Trabalho temos que:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

Leciona Rosana Marques Nunes (2011, p. 98) que:

Cabe ao empregado, no caso de invasão de sua privacidade e desrespeito de sua dignidade por parte do empregador, afastar-se do trabalho e ingressar na Justiça do Trabalho com o pedido de rescisão indireta do contrato, com fundamento em uma ou mais alíneas acima citadas no artigo 483 da CLT.

Assim, tal ação trabalhista irá estabelecer, através da sentença, a data da resolução contratual e as verbas rescisórias cabíveis.

Ocorre, que por ausência de legislação expressa, surgem divergências quanto ao afastamento ou não do empregado para propor a rescisão indireta. Para Maurício Godinho Delgado (2009), ainda nos casos menos graves, o empregado pode se afastar do serviço para propor a ação. Já para Alice Monteiro de Barros (2010), o legislador necessariamente diz que o empregado deve se afastar nos casos das alíneas *d* e *g* apenas.

O presente trabalho concorda com o posicionamento de Amauri Mascaro Nascimento (2010, p. 501) que diz: “dispensa indireta, salvo exceções, pressupõe o prévio desligamento de iniciativa do empregado”.

Para parte da doutrina, quando não houver incompatibilidade entre as partes que impeça a continuidade do vínculo empregatício, o trabalhador deve buscar a reintegração, principalmente quando possuir alguma vantagem em seu emprego, sem que haja prejuízo dos danos morais cabíveis a ele.

Porém, é muito pouco provável que diante de um afastamento por motivo de revista íntima ou de uma revista pessoal abusivas e um possível dano moral, haja possibilidade de continuidade dos serviços com confiança entre ambos.

Além da rescisão indireta, a prática da revista pode gerar também direito à indenização referente aos danos morais sofridos pelo empregado.

Segundo Rosana Marques Nunes (2011, p. 100) “dano é um dos pressupostos da responsabilidade civil, uma vez que, não havendo prejuízo, não há o dever de indenizar”.

Tal dano encontra previsão na nossa Constituição Federal em seu artigo 5º, incisos V e X (já citado anteriormente) que diz: “V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.”

Assim, devemos entender dano como um prejuízo, uma lesão, quer seja moral ou patrimonial, tutelado pelo direito, e que trás prejuízo à vítima (SCHIAVI, 2007).

Embora a violação à intimidade do empregado implique em dano moral e assim a devida prestação pecuniária, é importante ressaltar que o direito à intimidade não está relacionado a patrimônio, apenas é uma forma que o ordenamento encontrou para reparar os danos causados, posto que a sociedade preza muito por seus bens.

O local de trabalho é onde o trabalhador passa a maior parte do tempo, e muitas vezes, se sujeita a situações absurdas e vexatórias para manter seu emprego. Podemos assim dizer, que o dano moral é um dos efeitos resultantes do contrato de trabalho e que é de

responsabilidade do empregador prezar para que o direito de seus empregados a intimidade e a privacidade sejam respeitados.

Alguns doutrinadores entendem que o desrespeito aos direitos de personalidade são de difícil reparação, e que a compensação por eles, quase sempre, não restitui o patrimônio imaterial que foi danificado.

Leciona Mauro Schiavi (2007, p. 18) que: “a doutrina apresenta quatro pressupostos fundamentais para a responsabilidade civil: ação ou omissão, culpa ou dolo do agente, relação de causalidade, e o dano”.

Segundo Alice Monteiro de Barros:

A compensação por dano moral será estabelecida considerando-se, entre outros fatores, a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade e repercussão da ofensa, a intensidade do dolo ou da culpa, a situação econômica do ofensor e a extensão do prejuízo causado (2010, p. 172).

A intensidade do dano varia de pessoa para pessoa, pois algumas são mais sensíveis que outras. O que para uma pode ser uma ofensa terrível, para outra pode não significar nada (NUNES, 2011).

Para aferir se o houve dano ou não, e qual a sua intensidade, de acordo com Mauro Schiavi deve-se analisar um “parâmetro médio da sociedade, a razoabilidade, e também fatores de tempo, lugar e costume onde o ato fora praticado” (2007, p. 71).

Mauro Schiavi afirma ainda que para justificar a reparabilidade do dano moral os argumentos devem ser: a proteção efetiva à dignidade da pessoa humana, a sanção ao causador do dano, a satisfação para a vítima e a proteção da sociedade como um todo.

Assim, a não reparação do dano moral sofrido significaria a perpetuação da indignidade da pessoa que foi ofendida, e é preferível uma reparação em parte, a reparação nenhuma. Tal reparação, aponta a doutrina, pode ser em dinheiro, ou em obrigação de fazer ou não fazer do ofensor (*sanção in natura*).

Posto que não há valor certo que se possa aferir para determinar o valor pago como sanção ao dano causado ao empregado, o juiz tem plena liberdade para, de acordo com o caso concreto, determinar a quantia razoável e merecida que seja compensatória para a vítima e para que evite que o infrator cometa novamente o mesmo ato.

Tal entendimento deriva da Súmula nº 281 do Superior Tribunal de Justiça que diz: “a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa”.

Deste modo, o juiz deve se pautar no Princípio da Razoabilidade e da Proporcionalidade, além do bom-senso, fixando valor que importe em sacrifício para o ofensor, porém, que não signifique enriquecimento indevido para a vítima.

Segue, nesse sentido, entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

EMENTA:

2. REVISTA ÍNTIMA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PARÂMETROS RELEVANTES PARA AFERIÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. SISTEMA ABERTO. DOSIMETRIA DO -QUANTUM-INDENIZATÓRIO. 2.1. Dano moral consiste em lesão a atributos íntimos da pessoa, de modo a atingir valores juridicamente tutelados, cuja mensuração econômica envolve critérios objetivos e subjetivos. 2.2. A indenização por dano moral revela conteúdo de interesse público, na medida em que encontra ressonância no princípio da dignidade da pessoa humana, sob a perspectiva de uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, arts. 1º, III, e 3º, I). 2.3. A dosimetria do -quantum- indenizatório guarda relação direta com a existência e a extensão do dano sofrido, o grau de culpa e a perspectiva econômica do autor e da vítima, razão pela qual a atuação dolosa do agente reclama reparação econômica mais severa, ao passo que a imprudência ou negligência clamam por reprimenda mais branda. 2.4. Assim, à luz do sistema aberto, cabe ao julgador, atento aos parâmetros relevantes para aferição do valor da indenização por dano moral, fixar o -quantum- indenizatório com prudência, bom senso e razoabilidade, sob pena de afronta ao princípio da restauração justa e proporcional (BRASIL, 2012).

É importante lembrar que o devido dano moral e material são para o caso do empregador cometer revista abusiva, seja ela íntima ou pessoal, porém, devemos lembrar que caso o empregador, de fato, encontre nos pertences do empregado bens da empresa, ensejará para ele também consequências, qual seja a dispensa por justa causa, prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

Temos assim por justa causa como todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia.

Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual.

Desse modo, podemos observar, que nas relações trabalhistas, ambas as partes, empregado e empregador, tem seus direitos e deveres, cabendo sanções a estes quando cometerem desrespeito a elas.

11 DIFERENÇA DA REVISTA DENTRO E FORA DO AMBIENTE DE TRABALHO

É importante dizer que não se deve confundir a revista dos empregados no ambiente de trabalho com aquela revista realizada em shows e estádios, pois a revista do âmbito trabalhista se trata de uma revista em razão do contrato de trabalho, que visa à proteção ao patrimônio do empregador, enquanto que a revista em festas serve para a proteção daqueles que estão presentes no ambiente, evitando que se adentre no recinto com armas, drogas ou qualquer outra coisa do tipo que prejudique ou ponha em risco a segurança coletiva.

Assim, como a revista em shows e estádios visam à proteção da segurança coletiva, ela pode ser realizada em todos que vão adentrar no local, ao invés de ser na saída, e pode haver contato físico, pois os objetos buscados nessa revista muitas vezes são pequenos e de fácil manejo.

12 DIVERGÊNCIA NOS TRIBUNAIS/ JURISPRUDÊNCIA

O presente trabalho se funda na grande divergência em relação ao tema, pois na redação da Consolidação das Leis do Trabalho é vedada a revista íntima apenas em mulheres, não se falando na revista pessoal, o que dá margem ao debate quanto a possibilidade de sua realização, além de não abranger expressamente a vedação aos homens, o que gera a discussão quanto a aplicação do artigo 373-A por analogia a estes ou não.

Para a demonstração da referida divergência, o presente trabalho trás jurisprudências, que são estas:

EMENTA:

RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. DEFESA DO PATRIMÔNIO DA EMPRESA. Considerando que a reclamada já havia implementado outros sistemas de proteção ou vigilância, o direito à

propriedade já se encontrava resguardado, pelo que se mostrou excessiva a revista a bolsas e demais pertences do empregado. Acrescente-se que não havia um fato específico que justificasse a revista, revelando-se ofensiva à dignidade do trabalhador. Recurso de revista não conhecido (BRASIL, 2011).

Tal julgado fala da ocorrência de controle excessivo, pois a empresa já possuía como forma de fiscalização as câmeras de vigilância, além de não se fundar em sérias razões, se tornando abusiva a prática da revista nas bolsas dos empregados, e ensejando dano moral.

Porém, como já falamos das divergências no assunto, podemos observar também decisões que apresentam sentido contrário como:

EMENTA:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA DE BOLSAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Não se olvida que 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. O Relator entende que a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua da empregada 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 (BRASIL, 2011).

Onde entendeu que a revista de bolsas de suas empregadas feitas diariamente, caracteriza, por si só o abuso, e assim, o desrespeito da dignidade do trabalhador.

Existem ainda, decisões caracterizando a abusividade das revistas quando estas forem íntimas, como:

EMENTA:

DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA - EMPRESA DE CONFECÇÃO. Como expressão do poder diretivo reconhecido ao empregador e ainda com o propósito de compatibilizar os comandos constitucionais de proteção à propriedade e à honra e dignidade do trabalhador, a jurisprudência majoritária tem admitido a possibilidade de o empregador promover, consideradas as características e peculiaridades da atividade comercial explorada, a revista visual de objetos pessoais de seus empregados, ao final do expediente, desde que não ocorram excessos e exposições vexatórias que comprometem a honra e a imagem desses trabalhadores. Nesse cenário, ao realizar revistas íntimas que consistiam em determinar a exposição do sutiã, da calcinha e da meia de suas empregadas, para verificar a eventual ocorrência de furtos dessas peças no interior do estabelecimento, atua o empregador à margem dos parâmetros

razoáveis, invadindo esfera indevassável de intimidade e incidindo em abuso que deve ser reparado – Código Civil, artigos 186 e 927 (BRASIL, 2009).

Julgado este pacífico na doutrina, posto que já foi provado que não há como se realizar a revista íntima sem ferir a intimidade, a honra e a dignidade do trabalhador;

13 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Direito do Trabalho temos dois sujeitos, que possuem direitos e obrigações distintos, e ao mesmo tempo simultâneos: o empregador, que possui o direito de propriedade e detêm do poder diretivo para controlar, fiscalizar, punir e regulamentar as atividades exercidas dentro da empresa, garantidos constitucionalmente, e o empregado, que possui dever de obrigação mediante seu empregador, em razão do contrato de trabalho firmado, onde o poder de fiscalização por parte do empregador encontra seus limites nos Princípios da Dignidade da Pessoa Humana e nos direitos à intimidade, a honra e a imagem, garantidos a este.

Diante da relação de trabalho, encontramos divergências na doutrina acerca do tema revista íntima e pessoal do empregado no ambiente de trabalho, uma vez que não há regulamentação expressa e específica sobre todo o tema em nosso ordenamento jurídico.

O presente trabalho buscou então explicar e defender sua posição diante das diversas questões que são debatidas ainda no direito trabalhista, em razão do tema não ser pacificado nos Tribunais.

Defende-se que a revista íntima caracteriza ato completamente ilícito, pois não há como realizá-la sem que se infrinja o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e todos os outros relacionados a este, pondo de lado o direito a honra, imagem e a intimidade do empregado, devendo ser estendida essa vedação aos homens, pois estes têm os mesmos direitos que as mulheres segundo a nossa Constituição Federal.

A revista pessoal pode ser realizada quando não houver outra medida, como sistema de vigilância, de forma impessoal, por alguém do mesmo sexo, através de sorteio, sem que haja qualquer toque no corpo do empregado, mediante prévio acordo com o sindicato ou previsão em contrato individual, e garantindo todos os direitos cabíveis a empregada e ao empregado.

Inclui-se como uma forma de revista pessoal o monitoramento de e-mail corporativo, já que ele foi criado para fins meramente laborais, podendo ser utilizado com o intuito de fiscalizar as ações do empregado. Situação contrária se dá com o e-mail pessoal, onde o empregador só pode se limitar a proibir ou restringir a sua utilização no local de trabalho, jamais fiscalizá-lo ou monitorá-lo.

Diante da nossa Constituição, que veda qualquer tratamento desumano ou degradante (artigo, 5º, III) e a inviolabilidade da intimidade (artigo 5º, X) defendemos a possibilidade da revista pessoal, apenas quando esta respeitar tais direitos.

Porém, para tanto, o empregador deve se utilizar do bom-senso, utilizando métodos razoáveis, não se permitindo que este viole direitos básicos do trabalhador sob o pretexto de haver necessidade de resguardar seu patrimônio, sob pena da rescisão indireta do contrato de trabalho e ainda a possibilidade de responder por danos morais pela sua conduta ilícita que lesionar a intimidade do empregado.

É importante lembrar, que também há sanções para o empregado, quando por meio dessas revistas o empregador de fato encontre bens da empresa que estavam sendo furtados, ensejando a dispensa por justa causa (artigo, 482, CLT).

O ambiente de trabalho é um local importante para o empregado, pois afeta diretamente o seu bem-estar social. Assim, ele deve estar longe de desconfianças e pressões, para que possa trabalhar em um ambiente saudável e agradável.

Portanto, o presente trabalho acredita que a revista pessoal não necessariamente desrespeita a dignidade do empregado, muito menos desenvolve um ambiente sob pressão e desconfiança, e pode ser feita, desde que se respeitando os direitos garantidos constitucionalmente ao empregado.

Enquanto que a revista íntima, em todos os casos, expõe o empregado à situação vexatória e humilhante, onde sempre ocorrerá o desrespeito aos direitos do trabalhador, caso venha a ocorrer.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: **RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. EMPRESA DISTRIBUIDORA DE MEDICAMENTOS DE VENDA CONTROLADA. SUBSTÂNCIAS PSICOTRÓPICAS**. (TST Processo: RR - 63100-34.2005.5.15.0058. Min. Rel. KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA. 5ª Turma. Julgamento: 26/03/2008).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SANÇÃO DISCIPLINAR. SUSPENSÃO. USO INDEVIDO DE “E-MAIL” CORPORATIVO**. (TST, AIRR-1649/2001-001-03-00.7. Min. Rel. PEDRO PAULO MANUS. 7ª Turma. Julgamento: 26/11/2008).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA DE BOLSAS**. (TST, RR-192800-39.2009.5.09.0010. Min. Rel. JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA. Publicação: 26/03/2012).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: **RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO - EMPRESA DE SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES - DANO MORAL - CARACTERIZAÇÃO - REVISTA ÍNTIMA - DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - INVIOABILIDADE DA INTIMIDADE**. (TST, RR - 18540-38.2006.5.01.0033. Min. Rel. RENATO DE LACERDA PAIVA. 2ª Turma. Julgamento: 16/11/2011).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: **RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA VISUAL DE BOLSAS. CONSTRANGIMENTO CARACTERIZADO PELA REVISTA ÀS VISTAS DE CLIENTES**. (TST, RR - 124500-82.2007.5.04.0382. Min. Rel. PEDRO PAULO MANUS. 7ª Turma. Data de Julgamento: 09/05/2012).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa: **RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. DEFESA DO PATRIMÔNIO DA EMPRESA**. (TRT, RS 0110200-90.2009.5.04.0012. Rel. CLÁUDIO ANTÔNIO CASSOU BARBOSA. 4ª Região. Publicação: 17/11/2011).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: **AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA DE BOLSAS. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO**. (TST, AIRR-1580800-02.2007.5.09.0007. Min. Rel. MAURICIO GODINHO DELGADO. 6ª Turma. Publicação: 17.03.2011).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: **REVISTA ÍNTIMA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PARÂMETROS RELEVANTES PARA AFERIÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. SISTEMA ABERTO. DOSIMETRIA DO -QUANTUM-INDENIZATÓRIO.** (TST, AIRR - 60100-50.2009.5.05.0030. Min. Rel. ALBERTO LUIZ BRESCIANI DE FONTAN PEREIRA. 3ª Turma. Julgamento: 14/03/2012).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa: **CÂMERA DE VÍDEO INSTALADA NO BANHEIRO MASCULINO DOS EMPREGADOS. DANOS MORAIS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO.** (TST, AIRR - 47840-61.2009.5.03.0105. Min. Rel. MAURICIO GODINHO DELGADO. 6ª Turma. Julgamento: 28/03/2012).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa: **DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA - EMPRESA DE CONFECÇÃO.** (TRT, RR 1069/2006-071-09-00.2) - Rel. Juiz Convocado DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES. 9ª Região. Publicação: 14/08/2009).

BRASIL. Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Regulamenta a Lei nº 9.799/00 de 26 de maio de 1999, dispõe sobre o acesso da mulher no mercado de trabalho. **Diário Oficial da União.** Brasília, 2 de maio de maio de 1943. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 13 de maio de 2012.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 4 ed. Niterói: Impetus, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 23 ed. São Paulo, Atlas, 2007.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 15. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NUNES, Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NUNES, Rosana Marques. **A Revista Íntima como Cláusula Restritiva de Direitos Fundamentais no Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Antônio Carlos Paula de. **Revista Pessoal do Empregado**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho: os novos desafios da justiça do trabalho após o Código Civil de 2002 e a Emenda Constitucional 45/2004**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.