

O PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA FRENTE À REALIZAÇÃO DE REVISTA ÍNTIMA DO TRABALHADOR.

Elen Cristiane Guida Vasconcellos¹

“Uma fronteira não é o ponto onde algo termina, mas, como os gregos reconheceram, a fronteira é onde algo começa a se fazer presente.”

Martin Heidegger

RESUMO

Devido ao processo de globalização e modernização das relações empresariais ocorreram intensas alterações na vida dos trabalhadores, que se tornaram reféns da necessidade de manutenção do emprego, se sujeitando a prática da revista íntima, muitas vezes de forma abusiva e vexatória. Este artigo se propõe a investigar os limites do poder do empregador no ambiente de trabalho ante a prática da revista pessoal do empregado, que quando configura algum tipo de abuso foge do desdobramento do poder diretivo do empregador gerando o dano moral, pois fere o princípio da dignidade humana, que é hoje objeto de grande discussão na doutrina e nos demais ramos do Direito.

Palavras-chave: Revista pessoal; Empregado; Empregador; Dignidade Humana.

ABSTRACT

Due to the globalization and the modernization of business relations intense changes have occurred in the workers life, who have become hostages of the need to maintain employment, subjecting themselves to the practice of personal review, often abusive and shameful. This article aims to investigate the limits of power of the employer in workplace face the employee's personal review, that when it represents any kind of abuse flees the unfolding of the directive power of the employer causing

1- Graduada em Licenciatura Plena em História pelo ISE e Bacharelada em Direito pela FDV, ambos pela Fundação Dom André Arcoverde, Valença/RJ.Brasil. Pesquisadora Concursada do Núcleo de Pesquisa Institucional da Faculdade de Direito de Valença RJ. E-mail: elenflor@oi.com.br.

the ethical damage, because it hurts the principle of human dignity, which is the subject of discussion in the doctrine and in other fields of law.

Keywords: Staff magazine; Employee; Employer; Human Dignity.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A globalização é um dos aspectos marcantes da sociedade contemporânea e no âmbito das relações trabalhistas o conflito entre capital e trabalho nunca esteve tão em voga. No mesmo compasso que os empresários em busca do capital cresce em sua meta de produzir cada vez mais, cresce o medo da perda, cumulado com uma ambição e ganância em proporções maiores, o que leva o empregador a buscar meios de prevenir a dilapidação de seu patrimônio por parte dos empregados utilizando-se de seu poder diretivo.

A problemática da situação passa a existir quando os limites dessa busca pela manutenção de seu patrimônio seguro se excedem, principalmente a frente de comportamentos que seus empregados poderão a vir praticar, e por conta deste fato passam a submeter esses subalternos a situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias. A partir da constatação dessa lesão passa a existir para o empregado o direito de defender em juízo a reparação pelo dano sofrido, atingindo a sua dignidade, que ultrapassa as relações de trabalho e ecoa em seu cotidiano pessoal.

A fim de analisar os limites do poder diretivo do empregador no ambiente de trabalho, no que tange a realização de revista íntima, irá estudar o princípio constitucional da dignidade humana por se entender que a interpretação do direito não pode ser desvinculada dos princípios constitucionais e, principalmente, dos princípios que consagram direitos fundamentais. Neste sentido, a moderna doutrina considera que os Direitos e Garantias fundamentais previstos na Constituição Federal são dotados de força normativa, possuindo aplicabilidade imediata como se regras fossem.

ABORDAGENS CONCEITUAIS E LEGAIS SOBRE O TEMA

Conceito de Dignidade da Pessoa Humana

Tarefa árdua se apresenta ao conceituar o que vem a ser a Dignidade da Pessoa Humana, tendo em vista sua subjetividade é difícil encontrar um conceito abrangente e objetivo.

Pessoa para um etimologista é uma “persona” – máscara usada no rosto para se fazer ouvir no teatro antigo –, enquanto no plano jurídico o conceito de pessoa tem gerado divergência na doutrina.

Para o Direito Romano o conceito de pessoa abrigava apenas aqueles que possuíam capacidade para possuir e exercer seus direitos, o que excluía os escravos, as mulheres, entre outros. Hobbes afirmava que:

“(...)pessoa é aquele cujas palavras ou ações são consideradas quer como suas próprias quer como representando as palavras ou ações de outro homem, ou de qualquer outra coisa a que sejam atribuídas, seja com verdade ou com ficção.(...) A palavra pessoa é de origem latina (...); tal como em latim persona, significa disfarce ou aparência exterior de um homem, imitada no palco. (...) E personificar é representar seja a si mesmo ou a outro, e daquele que representa outro diz-se que é portador de sua pessoa, ou age em seu nome (...).”²

Conforme explicita o Código Civil Brasileiro³ em seu art. 1º *“Toda pessoa é capaz de direitos e deveres na ordem civil”*. No Brasil encontramos duas espécies de pessoa: a natural (física) e a jurídica. Nas palavras de Tércio Sampaio Ferraz Júnior: *“Em que pese as dificuldades de fundamentação, as noções de sujeito jurídico, pessoa física e pessoa jurídica são correntes na dogmática.”⁴*

Para o Direito Civil a ideia de pessoa está associada ao conceito de personalidade, na qual se basta nascer com vida, para adquiri-la e assim se tornar sujeito de obrigações e direitos.

Maria Helena Diniz instrui que toda pessoa é dotada de personalidade:

“Deveras, sendo a pessoa natural (ser humano) ou jurídica (agrupamentos humanos) sujeito das relações jurídicas e a possibilidade de ser sujeito, ou seja, uma aptidão a ele reconhecida, toda pessoa é dotada de personalidade.”⁵

2- HOBBS, T. *Leviatã ou matéria, forma e poder de um estado eclesiástico e civil*. Tradução de Monteiro, J.P.; Silva, M.B.N. São Paulo: Abril Cultural, 1983, p. 96.

3- CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO, Lei nº.10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>> no dia 20 de dezembro de 2010, às 18h.

4- FERRAZ JÚNIOR, T.S. *Introdução ao Estudo do Direito*, 4ª ed., São Paulo, Atlas, 2003, p.156.

5- DINIZ, M.H. *Curso de Direito Civil Brasileiro*, 1º volume, 20ª ed. revista e aumentada, São Paulo: Saraiva, 2003, p.116.

Enquanto para fins penais o cerne da argumentação da conceituação de pessoa se prende no ser humano, ou seja, necessita de natureza humana, excluindo desta forma a pessoa jurídica. Não obstante que a pessoa jurídica possa ser sujeito passivo de um crime.

Damásio de Jesus doutrinou:

“Uma pessoa jurídica, como uma empresa comercial, pode ser sujeito passivo do delito descrito no art. 139 do CP, em que há a descrição do crime de imputar a alguém fato ofensivo à sua reputação. O mesmo ocorre com o crime descrito no art. 150 do CP, em que há a definição legal da violação de domicílio. Não só a pessoa física pode ser sujeito passivo desse delito. Uma empresa comercial, em relação a determinados compartimentos de sua sede, pode sofrer a violação ilícita.”⁶

Após essa alusão acerca do conceito de pessoa é momento de assinalar em que consiste a dignidade. Ser digno é ser merecedor, respeitável, onde estes significados estão ligados à natureza do ser de quem isso é imputado. É um valor, o elemento que caracteriza o ser humano como tal e dele não pode ser desvinculado. A sociedade demonstra determinada prática, a uniformiza e conclui que a mesma é fundamental para a convivência.

Essa idéia de existir um valor inerente a pessoa humana atravessou um processo histórico, sendo observada desde o pensamento clássico ao cristianismo, passando por Tomás de Aquino, Kant, Hegel, a renascença e a Idade Moderna, sendo avaliada diferentemente em cada época.⁷

Não podemos ser anacrônicos, em outras palavras, não podemos avaliar um determinado período histórico à luz de valores que não pertencem a esse mesmo período histórico. Por mais que isso pareça um erro corriqueiro ou de fácil percepção, devemos estar atentos, pois infelizmente do ponto de vista jurídico muitas atrocidades eram e estavam fundamentadas no Direito. É possível se citar como exemplo a escravidão, as tortura e as mortes durante a inquisição⁸.

6- JESUS, D.E. Direito Penal, Volume II, 17ª ed., São Paulo, Saraiva, 1995, pág.11.

7- SARLET, I.W. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004, p.29-39.

8- NUNES, L.A.R. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2002, p.26.
Saber Digital, v. 2, n. 1, p. 35-51, 2009

Segundo Flávia Piovesan:

“(...)no âmbito do Direito Constitucional ocidental, são dotados textos constitucionais abertos à princípios, dotados de elevada carga axiológica, com destaque para o valor da dignidade humana. está será a marca das Constituições européias do Pós-Guerra.”⁹

A Lei Fundamental da República da Alemanha foi a primeira a assentar a dignidade da pessoa humana como direito fundamental em seu artigo 1º, nº 1: “*A dignidade humana é inviolável. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todos os Poderes estatais.*”¹⁰ Outras Constituições, como a Espanhola e a Portuguesa também edificaram o princípio da dignidade humana.

No Brasil foi a partir da Constituição de 1934, cujo em seu art.115 que previu que a ordem econômica deveria possibilitar a todos uma existência digna. Em 1946, a Constituição Brasileira tratou da dignidade da pessoa humana dentro do Título V, da Ordem Econômica e Social, art. 145, parágrafo único. Até mesmo a Declaração Universal da Organização das Nações Unidas (ONU), datada de 1948, em seu art. 1º trata do princípio da dignidade: “*todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade*”¹¹.

Nesse sentido, onde a finalidade da Ordem Econômica e Social era valorizar o trabalho a fim de que fosse obtida a dignidade, a Constituição de 1967, em seu artigo 157, inciso II, tratou da dignidade da pessoa humana.

Na Carta Magna, promulgada em 1988, estão previstos os Direitos e Garantias Fundamentais, a partir do art. 5º ao 17, mas é em seu art. 1º, III que encontramos a dignidade da pessoa humana, que é um preceito fundamental para a construção de um Estado Democrático.

Emerson Garcia elabora um saber que traduz a difícil empreitada de conceituar a Dignidade da Pessoa Humana:

9- PIOVESAN, F. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 10ª ed. rev. amp e atual., São Paulo: Saraiva: 2009. p.30.

10- SILVA, J.A. Comentário contextual à Constituição. São Paulo: Malheiros, 2005, p.37.

11- Declaração Universal dos Direitos Humanos. Resolução nº 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Assinada pelo Brasil na mesma data. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>>. Acesso em 20 de dezembro às 17:46h. Saber Digital, v. 2, n. 1, p. 35-51, 2009

“A indeterminação inerente à noção de dignidade humana resulta, claramente, da necessidade de integração por um juízo de valor, temporal e espacialmente localizado, primordialmente realizado à luz da situação concreta. A exclusão de um raciocínio subsuntivo e a exigência de contínua concretização do padrão normativo, além de permitirem a adequação da norma aos influxos sociais, impedem que à noção de dignidade seja atribuído um conteúdo atemporal e indiferente ao seu espaço de aplicação.”¹²

Nesse diapasão, se faz adequado o conceito de Dignidade da pessoa Humana do jurista Ingo Wolfgang Sarlet:

“[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto honra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.”¹³

Das definições vislumbradas se faz importante extrair que o Princípio da Dignidade Humana deve ser visto como princípio basilar de nosso ordenamento jurídico.

O Poder Diretivo do Empregador

O conceito de empregador se encontra no art. 2º, da CLT, e o de empregado no artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho. O primeiro é todo ente que possui empregados, assumindo os riscos da atividade econômica, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviços; enquanto o segundo é a pessoa física que se encontra sob dependência do empregador e que mediante salário presta serviços de natureza não eventual.

Com base no caráter subordinativo do contrato de trabalho existente entre empregador e empregado, constante na parte final do caput do art. 2º da CLT – “... e *dirige a prestação pessoal de serviços.*” –, deve-se entender que apesar de não haver lei que explique o poder empregatício implicitamente nos leva a entender que

12- GARCIA, E. Dignidade da Pessoa Humana: Referenciais Metodológicos e Regime Jurídico. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6910/dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em: 20 de dezembro de 2010, às 17:00h.

13- Ibidem. p.60.

dentro do poder de direção do empregador se enquadra a organização, as regras e a maneira como a atividade do empregado deverá ser exercida.

O poder regulamentar do empregador, nas palavras de Délio Maranhão é *“inerente ao seu direito diretivo, como faculdade atribuída ao titular de uma organização e indispensável ao exercício de uma atividade econômica, que organiza e cujos riscos assume.”*¹⁴

Em outras palavras, o poder diretivo do empregador possui extensões como o poder disciplinar, o poder regulamentar e o poder de fiscalização¹⁵. Este último é o que tem a maior possibilidade de embater com o direito do trabalhador à intimidade, apesar de ser uma faculdade legal que o empregador tem de fiscalizar as atividades exercidas por seus empregados, pode ser considerada desmedida, por exemplo, a instalação de câmeras de vídeo até nos sanitários.

Amauri Mascaro Nascimento define poder de direção como *“...a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.”*¹⁶ No entanto, deve-se convir que este poder não é absoluto, pois encontra limites através de Princípios Constitucionais, como por exemplo, o Dignidade da Pessoa Humana (Art. 1º, III, CRFB/88) e de Princípios do Direito do Trabalho, sob pena do empregador cometer atos desrazoáveis com seus empregados.

Na doutrina é possível encontrar outras denominações para o poder diretivo do empregador como “poder empregatício”, como prefere Delgado que o conceitua como: *“... o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.”*¹⁷

Revista Íntima

14- MARANHÃO, D. Sujeitos do Contrato de Trabalho in SUSSEKIND, A. Instituições de Direito do Trabalho, volume I. 21ª ed. São Paulo: LTR, 2003, p. 298.

15- LAGINSKI, V. Sinopse de Direito do Trabalho. Disponível em: < http://www.laginski.adv.br/sinopses/trabalho/empregado_empregador.htm >. Acesso em: 15 de janeiro de 2011, às 00:10h.

16- NASCIMENTO, A.M. Iniciação ao Direito do Trabalho. 32ª, ed., São Paulo: LTR, 2006, p.141.

17- DELGADO, M.G. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 590.

No Direito do Trabalho há uma divisão da ação de revistar os trabalhadores, quais sejam: revista pessoal ou íntima, esta que é a realizada sobre o corpo do empregado, e em revista aos objetos pessoais, como sacolas, bolsas e automóveis do empregado. Deve-se observar que se diferencia da revista para resguardar a segurança de uma coletividade, por exemplo, segurança pública ou privada de um estádio de futebol. Nessa abordagem a revista pessoal é aquela realizada pelo empregador em seus empregados, conduta entendida como um desdobramento do poder fiscalizador ou diretivo do empregador.

Como ensina Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante:

“A revista é um desdobramento do poder diretivo do empregador e o seu intuito é evitar qualquer ato do empregado para dilapidar o patrimônio do empregador, sendo que quando da sua realização deve ser mantida a dignidade do trabalhador; representa uma das formas quanto à disciplina do processo produtivo, não constando de forma explícita na legislação brasileira, porém, é aceita, pois decorre do próprio poder diretivo do empregador como já mencionado.”¹⁸

Interessante observar que as empresas utilizam da revista como exercício do poder de controle são as que geralmente trabalham com remédios, jóias, roupas íntimas femininas, etc., ou seja, as que possuem produtos de valor mercadológico alto e de tamanho reduzido que facilita a subtração e ocultação.

Na doutrina ora nos deparamos com o termo “*revista íntima*”, ora com “*revista pessoal*”, ambos para tratar da revista executada sobre o corpo do trabalhador, no entanto há aqueles que os diferenciam tratando como “*revista íntima*” apenas aquela que mostra parte do corpo dos empregados. No caso da revista pessoal tomemos por exemplo onde os empregados são obrigados a abrirem os casacos, retirarem os sapatos, levantar as mangas da camisa, e assim por diante.

Para os que entendem que há uma diferenciação, como Reginald Felker que acredita que: “*por revista íntima se há de entender qualquer exposição ou toque no corpo ou parte do corpo da empregada*”¹⁹, com ações de exigir que o trabalhador tire a camisa, abaixe a calça, ou mesmo se desvista.

18- JORGE NETO, F.F.; CAVALCANTE, J.Q.P. Responsabilidade e as relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998, p.269.

19- FELKER, R.D.H. O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações do trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 116.

Contudo, não há diferenciação nos termos, tendo em vista que qualquer revista realizada no trabalhador deve ser considerada íntima, mesmo que uma simples vistória no corpo, independente de ser exposta ou tocada uma parte do corpo pelo empregador ou seus prepostos, qualquer uma desse costume já invade a esfera íntima do trabalhador.

A Constituição Federal assegurou o direito à intimidade como forma de resguardar as pessoas humanas contra as intromissões ilegítimas. A doutrina trabalhista sobre o tema não fazia uma abordagem centrada até bem pouco tempo atrás, o que atribuía à jurisprudência o dever de materializar o entendimento mais ponderado para o tema em epígrafe, no intuito de frear a ação sem medida do poder diretivo do empregador.

Alguns municípios diante da omissão federal a respeito da proibição das revistas pessoais tomaram frente ao assunto, exemplo disto é o município de Vitória-ES que traz nos termos do ar. 1º da Lei 4603/98²⁰:

“As empresas privadas, os estabelecimentos comerciais, os órgãos da administração direta e indireta, as sociedades de economia mista, as autarquias e fundações do Município de Vitória ficam proibidas de promover revistas íntimas em seus funcionários e funcionárias por parte de seus empregadores ou prepostos.”

Todavia, há de se questionar a constitucionalidade destas leis, uma vez que matéria trabalhista somente a União pode legislar.

Com a promulgação da Lei 9.799/99, responsável pelo acréscimo na Consolidação das Leis do Trabalho o Art. 373-A foi positivado a vedação da revista íntima, ainda que somente trate sobre a proteção do trabalho da mulher. Segundo a alteração legal:

“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.”

20- Lei Municipal de Vitória – ES, Lei nº 4.603, de 02/03/1998. Disponível em:<<http://sistemas.vitoria.es.gov.br/webleis/Arquivos/1998/L4603.PDF> >. Acesso em: 22 de dezembro de 2010, às 22:33h.

As jurisprudências brasileiras tem trilhado seus entendimentos que cabe a vedação à ambos os sexos se fundamentando no Princípio Constitucional da Igualdade, apesar da alteração legal ter abordado somente a respeito do trabalho da mulher. Por oportuno, segue a transcrição do Enunciado de nº 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada em 23/11/2007, que trata justamente da revista de empregado, *in verbis*:

“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.”²¹

Observa-se que posicionamento do TST permite que o empregador pratique a revista pessoal dos seus empregados, desde que não ofenda a dignidade e a intimidade. A discussão é como traçar este liame a fim de que tal conduta do empregador não seja caracterizada como agressoras, pois a dignidade e intimidade de um ser humano repousa na subjetividade.

Durante o III Congresso Regional Americano de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, realizado no Canadá em 1995, tendo chegado ao nosso conhecimento através de Arnaldo Sussekind²². O referido congresso contou com a participação de Américo Plá Rodrigues, o qual relatou:

“(...) em geral, são considerados lícitos os controles visuais, partindo da premissa de que não há maiores limitações legais para observar diretamente, através de supervisores, a atuação funcional e o comportamento dos trabalhadores. O limite é a dignidade e a intimidade do trabalhador, que deve ser preservada. A aparição em tela ou circuitos fechados de televisão é resultado da incorporação de meios técnicos que antes não existiam.”²³

21- LEMOS, A.M. Revista de pertences de empregados. Delineações doutrinárias e jurisprudenciais. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2105, 6 abr. 2009. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/12559>>. Acesso em: 20 de janeiro de 2011.

22- TEIXEIRA FILHO, J.L. Dano Moral in SUSSEKIND, A. Instituições de Direito do Trabalho, volume I. 21ª ed. São Paulo: LTR, 2003, p. 636.

23- MORAES, R. Dano Moral e os Atos de Fiscalização do Empregador. Disponível em: <www.mmo.adv.br/pt_BR/artigos.php> Acessado em 22 de dezembro às 20:00h.

Amauri Mascaro Nascimento entende que:

“(...) a revista ao empregado pode-se parecer à primeira vista absurda, mas tal exigência encontra fundamento no poder de controle do empregador. A revista dos empregados vem sendo amplamente discutida nos tribunais e considerada como um poder de fiscalização do empregador, não podendo de forma alguma ser utilizada de maneira abusiva ou atacando direitos personalíssimos do empregado, sob pena de não se encontrar guarida dos tribunais.”²⁴

Mauro Schiavi diz que o “*empregador tem o direito de revistar o empregado, mormente, quando estes trabalhem com produtos de valor elevado(...)*”²⁵. No entanto o autor entende que a revista só é aceita se for em lugar reservado, sendo que os trabalhadores de sexos diferentes em lugares separados, de modo que os trabalhadores não fiquem totalmente nus e que se pratique apenas os atos estritamente necessários para a revista.

No mesmo sentido, João de Lima Teixeira Filho:

“A revista, quando necessária, deve ser feita com a finalidade de evitar a subtração de bens, cercada de discrição, ter abrangência à generalidade dos trabalhadores ou a um grupo determinado, não transparecer uma denúncia contra o revistado e ser realizada por pessoa do mesmo sexo.”²⁶

Assevera Reginald Felker que para mulher não é consentido que se pratique a revista pessoal: “(…) a redação do art. 373-A da CLT não permite, salvo melhor juízo, a conclusão que a revista ‘não vexatória’ seja permitida à mulher.”²⁷

Limites ao poder de fiscalização

Como já foi dito anteriormente a ordem jurídica brasileira ainda não tem nenhuma norma que estabelece os limites do poder de fiscalização do empregador e

24- NASCIMENTO, A.M. Iniciação ao Direito do Trabalho. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003, p.215.

25- SCHIAVI, M. 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. São Paulo: LTr, 2007, p. 115.

26- Ibidem. p.639.

27- Ibidem. p.116.

é por meio da Constituição Federal de 1988²⁸, que através de seus fundamentos, serve como pilar basilar para extrairmos esses limites.

A dignidade da pessoa humana disposta em seu primeiro artigo, mas precisamente em seu terceiro inciso que se propõe a estabelecer uma sociedade justa e solidária, promovendo o bem comum, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I e IV, CRFB/88)

Diversos princípios se chocam com a conduta fiscalizatória e de controle da prestação de serviços que agridam a liberdade e dignidade do trabalhador, sendo desta forma, tal conduta inadmissível em nosso ordenamento jurídico através de regras impositivas enfáticas, como resume bem Maurício Godinho Delgado:

“(...)a regra geral da igualdade de todos perante a lei e da “inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à propriedade”(art. 5º, caput, CF/88). Também a regra geral de que “ninguém será submetido ... a tratamento desumano ou degradante”(art. 5º, III, CF/88). Ainda a regra geral que declara “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X, CF/88). Por fim as regras gerais clássicas no sentido de que “ninguém será processado nem sentenciado senão por autoridade competente” e que ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal” (art.5º, LIII e LIV, CF/88)”²⁹

Deve-se ressaltar que os empregadores podem ter atitudes fiscalizatórias lícitas, desde que hajam dentro da justa medida. Contudo, o liame é tênue entre o poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade, por isso a importância de que o trabalho desenvolvido seja analisado observando o princípio da proporcionalidade e o princípio da dignidade humana.

Quando o empregador alega que a realização da revista é apenas uma forma de proteger o patrimônio da empresa e diminuir os riscos do empreendimento vai de encontro com o posicionamento de que o empregador deve assumir integralmente o risco da atividade econômica, conforme preceitua o art. 2º da CLT.

Quando é utilizado qualquer outro meio eficiente para a proteção do patrimônio do empregador, o emprego da revista íntima pode significar abuso de poder.

28- Preâmbulo da CRFB/88. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acessado no dia 21 de dezembro, às 21:20h

29- IBIDEM. p.596.

O respeito à dignidade da pessoa humana, que é fundamento do Estado brasileiro, deve ser observado dentro das relações contratuais trabalhistas, por isso a inadmissibilidade de invasão da intimidade e o desrespeito ao pudor do trabalhador.

“Ante tal situação, a reação de cada pessoa pode ser distinta porque as sensibilidades são diferentes ou o conjunto de circunstâncias influir de maneira diferente na reação do interessado. Deve ser respeitada a reação de cada pessoa sem impor um tratamento igualitário, que pareceria artificial e desrespeitoso da intimidade do afetado.”³⁰

Sendo assim, mesmo que o empregador exerça o direito de resguardar seu patrimônio, àquele não será permitido que aja de modo a “magoar” o direito à intimidade de seus empregados, de forma que agrida a dignidade do empregado através de revistas íntimas constrangedoras.

A revista deve ser moderada e respeitosa, jamais violando a intimidade do empregado, devendo ser realizada em local apropriado. As revistas de caráter íntimo estão terminantemente proibidas, sejam os empregados do sexo feminino ou masculino.

A Resolução Administrativa nº 37/2010, do TRT da 1ª Região aprovou a SÚMULA Nº 16, com a seguinte redação:

"REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL. LIMITES DOS PODERES DE DIREÇÃO E FISCALIZAÇÃO. VIOLAÇÃO À HONRA E À INTIMIDADE DO TRABALHADOR. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (art.1º, inc.III, CF). Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários.”³¹

O dano moral no Direito do Trabalho ainda se encontra em estado de construção, porém a corrente doutrinária que crê que os direitos da personalidade decorrem do direito natural, desta forma o dano moral está correlacionado aos

30- Ibidem. p.640.

31- SÚMULA 16, TRT. Disponível em:<
<http://bd.trt1.jus.br:8083/dspace/bitstream/1001/3373/1/S%C3%9AMULA+N%C2%BA+16.pdf>>.
Acessado em 21 de dezembro de 2010, às 22h.

direitos da personalidade e para configurá-lo deve-se enquadrá-lo numa das hipóteses do art. 5º, X, da CRFB/88.³²

Mesmo que a maioria dos doutrinadores tenha a posição que a revista é permitida, por ser produto do poder de direção para a resguarda do patrimônio do empregador, ela não poderá expor o empregado ao ridículo, pois desta forma agiria em desconformidade com os preceitos constitucionais concernentes à dignidade da pessoa humana, portanto, passível de dano moral, independente do argumento de uso do poder diretivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sem a pretensão de esgotar o tema, este artigo levanta a discussão sobre a dignidade da pessoa humana frente à revista íntima do trabalhador, do qual depreende-se o entendimento que as negociações coletivas de trabalho e tampouco o contrato individual não possuem autoridade para aprovar a revista íntima ou pessoal, - que é a executada no corpo do empregado, independente de haver nudez ou exposição de partes do corpo – pois é indisponível o direito da dignidade da pessoa humana. É irônico observar os debates acerca da existência ou não de abuso ou medidas vexatórias durante a revista pessoal, deve-se entender sim que esta é íntima e que não há como realizá-la com respeito, pois fere o pudor pessoal do trabalhador e por isso deve ser repelida, posto que configura o dano moral e a consequente obrigação do empregador de indenizar a vítima.

Hodiernamente o Direito do Trabalho tem reconhecido seu mérito de afiançar um compromisso social, onde se procura garantir a dignidade do trabalhador e a sua real valorização para que desta forma esteja assegurada existência de uma sociedade justa e igualitária.

O poder diretivo do empregador não pode subjugar o trabalhador de forma que afaste a tutela à intimidade e a dignidade humana do empregado dentro de seu ambiente de trabalho, ou seja, o poder fiscalizatório não atinge o direito sobre o corpo do trabalhador.

32- Art. 5º, X, CRFB/88. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acessado no dia 21 de dezembro, às 21:20h.

A tecnologia do mundo atual traz diversas formas de controle para que o patrimônio do empregador não seja dilapidado e apenas nos casos onde o avanço científico não alcança esse objetivo é que deveriam ser permitidas revistas em objetos pessoais dos empregados, de forma indistinta, não sendo necessário ser realizada por pessoa do mesmo sexo haja vista que, como já dito, não deve ser realizada no corpo dos empregados.

Por todos os argumentos aqui expostos, defere-se que os operadores do direito devem analisar a revista íntima tendo em mente a preocupação da sociedade com o meio ambiente do trabalho e com os direitos da personalidade, onde o princípio da dignidade humana se encontra no mais alto patamar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, A.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL, Lei Municipal de Vitória – ES, Lei nº 4.603, de 02/03/1998. Disponível em: <<http://sistemas.vitoria.es.gov.br/webleis/Arquivos/1998/L4603.PDF>>. Acesso em: 22 de dezembro de 2010, às 22:33h.

CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO, Lei nº. 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Disponível em < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>> no dia 20 de dezembro de 2010, às 18h.

Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acessado no dia 21 de dezembro, às 21:20h

DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

Declaração Universal dos Direitos Humanos. Resolução nº 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Assinada pelo Brasil na mesma data. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>>. Acesso em 20 de dezembro às 17:46h.

DINIZ, M.H. **Curso de Direito Civil Brasileiro**, 1º volume, 20ª ed. revista e aumentada, São Paulo: Saraiva, 2003.

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

FERRAZ JÚNIOR, T.S. **Introdução ao Estudo do Direito**, 4ª ed., São Paulo, Atlas, 2003.

GARCIA, E. **Dignidade da Pessoa Humana**: Referenciais Metodológicos e Regime Jurídico. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/6910/dignidade-da-pessoa-humana>>. Acesso em: 20 de dezembro de 2010.

HOBBS, T. **Leviatã ou matéria**, forma e poder de um estado eclesiástico e civil. Tradução de Monteiro, J.P.; Silva, M.B.N. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

JESUS, D.E. **Direito Penal**, Volume II, 17ª ed., São Paulo, Saraiva, 1995.

JORGE NETO, F.F.; CAVALCANTE, J.Q.P. **Responsabilidade e as relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. LAGINSKI, V. Sinopse de Direito do Trabalho. Disponível em: <http://www.laginski.adv.br/sinopses/trabalho/empregado_empregador.htm>. Acesso em: 15 de janeiro de 2011, às 00:10h.

MORAES, R. **Dano Moral e os Atos de Fiscalização do Empregador**. Disponível em: <www.mmo.adv.br/pt_BR/artigos.php>. Acessado em 22 de dezembro às 20:00h.

NASCIMENTO, A.M. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29ª ed., São Paulo: LTR, 2003.

NUNES, L.A.R. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 10ª ed. rev. amp e atual., São Paulo: Saraiva: 2009.

SARLET, I.W. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SCHIAVI, M. **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**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, J.A. **Comentário contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2005.

SÜSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA FILHO, J.L. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol.1. 21ª ed. atual. Por Sússekind, A.; Teixeira Filho, J.L. São Paulo: LTr, 2003.