

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP
Ana Valéria Corrêa Pantoja

**AS REVISTAS PRATICADAS NOS EMPREGADOS: UMA FORMA DE
VIOLAÇÃO DO DEVER DE FIDÚCIA NO CONTRATO DE EMPREGO.**

SÃO PAULO
2018

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP
Ana Valéria Corrêa Pantoja

AS REVISTAS PRATICADAS NO EMPREGADO: UMA FORMA DE VIOLAÇÃO DO
DEVER DE FIDÚCIA NO CONTRATO DE EMPREGO.

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, sob orientação do Prof. Dr. Leonel Maschietto.

SÃO PAULO
2018

ANA VALÉRIA CORRÊA PANTOJA

AS REVISTAS PRATICADAS NO EMPREGADO: UMA FORMA DE VIOLAÇÃO DO
DEVER DE FIDÚCIA NO CONTRATO DE EMPREGO.

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, sob orientação do Prof. Dr. Leonel Maschietto.

Aprovada em ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____

Prof. _____

Prof. _____

RESUMO

Trata-se de estudo bibliográfico sobre os limites do empregador ao exercício do poder de fiscalização, decorrente do poder diretivo da prestação de serviços, e as consequências para o contrato de emprego. Examina, inicialmente, os direitos e deveres dos sujeitos da relação de emprego, em especial os empregadores, e os excessos cometidos sob a justificativa de exercício do poder diretivo/ fiscalizador para, em seguida, apresentar a revista íntima como uma possível causa de violação de cláusula ou dever contratual. Aborda os limites constitucionais, principiológicos e infraconstitucionais ao poder de fiscalização relacionado à revista íntima no Brasil, e os mecanismos adotados pelo direito do trabalho como forma de coibir e reparar os danos causados aos trabalhadores. Apresenta, por fim, casos práticos relacionados à revista íntima e o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e o Tribunal Superior do Trabalho. Propõe, portanto, uma análise jurídica sobre o tema e os limites do poder diretivo/ fiscalizador no contrato de emprego.

Palavras-chave: Relação de Emprego. Limites. Poder de Fiscalização. Dever de Fidúcia. Revista Íntima.

ABSTRACT

It is a study about the employer's limits regarding the power of supervision of employees, due to the directive power of service provision and its consequences to the employment relationship. It examines, initially, the rights and the duties of the employment relationship's parties, especially employers, and the excesses committed under the justification of exercising the directive / surveillance power, and then presents the employee's physical inspection as a possible cause of breach of contract, or a contractual obligation. It analyzes the constitutional, principological and infraconstitutional limits to the surveillance power related to the employee's physical inspection in Brazil, and the mechanisms adopted by the labor law as a way to restrain and repair the damages caused to the workers. It also presents practical cases related to the employee's physical inspection and decisions of the Brazilian Regional Labor Court of the 2nd Region and Superior Labor Court. Therefore, it proposes a legal analysis on the subject and the limits of the directive / surveillance power in the employment contract.

Key words: Employment relationship. Limits. Power of surveillance. Fiduciary duty. Employee's Physical Inspection.

LISTA DE ABREVIATURAS

Desemb. – Desembargador

Rev. – Revisor

Art. – Artigo

Nº – Número

LISTA DE SIGLAS

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CC – Código Civil

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 RELAÇÃO DE EMPREGO	10
1.1 Liberdade de Trabalho e Subordinação	11
1.2 Poder de Direção e Poder de Fiscalização	15
2 A REVISTA COMO FORMA DE EXERCÍCIO DO PODER DE FISCALIZAÇÃO PELO EMPREGADOR	19
2.1 Tipos de Revista	20
2.2 Aspectos Específicos da Revista Pessoal e da Revista Íntima	22
3 LIMITES AO PODER FISCALIZADOR RELACIONADO À REVISTA PRATICADA PELO EMPREGADOR	25
3.1 Direitos Humanos e Direitos Fundamentais	25
3.2 Princípios Constitucionais Aplicáveis	30
3.3 Dignidade da Pessoa Humana	32
3.4 Proteção da Intimidade	33
3.5 Legislação Infraconstitucional	35
4 VIOLAÇÃO AO DEVER DE FIDÚCIA	38
5 MECANISMOS ADOTADOS PELO DIREITO DO TRABALHO COMO FORMA DE COIBIR E REPARAR OS DANOS	42
5.1 Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho	43
5.2 Indenização por Dano Moral	44
6 CASOS PRÁTICOS RELACIONADOS À REVISTA ÍNTIMA	46
6.1 Visão do TRT 2ª Região	46
6.2 Visão do TST	48
CONCLUSÃO	53
REFERÊNCIA	56

INTRODUÇÃO

Analisar a validade ou não de determinada conduta adotada por um dos sujeitos da relação de emprego no decorrer desta relação implica necessariamente em analisar os direitos, deveres e obrigações das mesmas partes: Empregado e Empregador.

Se, por um lado, os principais deveres de cada uma das partes da relação de emprego são as prestações a que se sujeitaram para com a outra parte, os principais direitos de cada uma delas são justamente as contraprestações devidas pela outra parte, que tornaram a relação consensual comutativa e sinalagmática.

Por sua vez, as obrigações decorrentes da relação existente entre empregador e empregado decorrem de lei ou de acordo entre as partes, pela manifestação de suas vontades ou de apenas uma delas.

Dentre as obrigações do empregador, a principal é o pagamento do salário. Ao lado da obrigação principal de pagar salário, o empregador assume obrigações acessórias, como as de fazer e não-fazer, que são de relevante importância.

Inicialmente, destacam-se as medidas preventivas de medicina, higiene e segurança do trabalho, seguidas do necessário respeito aos direitos personalíssimos do empregado, etc.

Ainda, é de se ressaltar o dever de fidelidade derivado da confiança que permeia toda relação empregatícia e o próprio dever de fidúcia inerentes ao contrato de emprego, tendo em vista que a relação de emprego só tem sentido mediante o pressuposto da existência de lealdade e confiança mútuas entre as partes.

A prática de condutas contrárias a estas obrigações, como por exemplo o uso de tratamento com rigor excessivo ou a prática de atos lesivos à honra ou boa fama do empregado pode ser considerada falta grave praticada pelo empregador, implicando inclusive em causa para a extinção do contrato de emprego.

De fato, na relação de emprego existe de um lado a subordinação jurídica do empregado e do outro o poder de direção do empregador. E é com fundamento neste poder de direção que o empregador tem se utilizado da revista – inclusive da revista íntima – como forma de proteger seu patrimônio.

Ocorre que, a revista realizada nos empregados, em especial a revista íntima, pode causar desestabilização das relações laborais uma vez que a desconfiança extrema não condiz com a fidúcia inerente ao contrato de trabalho.

A revista pode ser, a grosso modo, dividida em revista pessoal, íntima e em objetos pessoais, sendo a primeira e a segunda efetuadas sobre o corpo do empregado e a terceira em bolsas e objetos do empregado. Defendemos no presente estudo que as revistas realizadas pelos empregadores, em especial as revistas pessoais e íntimas, ferem a dignidade da pessoa humana bem como diversos direitos da personalidade do empregado.

Ressalte-se que a Constituição Federal de 1988 elevou os direitos da personalidade ao seu grau máximo, obrigando o empregador a envidar esforços para a democratização do ambiente de trabalho a fim de que o empregado possa lá encontrar uma forma de realização pessoal e profissional, muito além de apenas servir ao crescimento intelectual e de formação técnica do trabalhador.

Portanto, o objetivo do presente trabalho é demonstrar, por meio de pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais, que a prática de revista íntima nos empregados, efetuada comumente pelos empregadores, não mais pode ser tolerada em um país que considera os direitos da personalidade como direitos fundamentais e garante a proteção à dignidade da pessoa humana, devendo ser encarada como uma forma de violação do dever de fidúcia intrínseco ao contrato de emprego.

1 RELAÇÃO DE EMPREGO

No Brasil, o trabalho é considerado um direito fundamental do homem. A própria Constituição de 1988, em seu art. 1º, erigiu o valor social do trabalho a fundamento da República Federativa do Brasil como Estado Democrático de Direito.

A ordem econômica brasileira tem por fundamento a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa, buscando assegurar a todos dignidade e justiça social.

Apesar de muitas vezes as expressões relação de trabalho e relação de emprego serem usadas como sinônimo, a ciência do direito faz distinção entre as duas formas de relação jurídica.

Leciona Delgado (2006, p. 285) que a expressão relação de trabalho:

[...] tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. [...] A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor.

A relação de emprego, portanto, seria uma das modalidades de relação de trabalho, com proteção jurídica específica aos sujeitos dessa relação, decorrentes da consagração dos valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana como princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

A legislação brasileira estabelece a existência de requisitos caracterizadores da relação de emprego, diferenciando-a das demais relações de trabalho, quais sejam: pessoalidade, trabalho prestado por pessoa física, subordinação, onerosidade e não-eventualidade (artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho¹).

¹ Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943.

Trataremos inicialmente, no presente capítulo, da Subordinação como requisito da relação de emprego, em contraposição à liberdade de trabalho como uma garantia de proteção estatal em relações contratuais de emprego.

Analisaremos o poder de direção e os limites de atuação do empregador, visando dar maior consistência à análise da prática das revistas íntimas nos empregados como forma de atuação do empregador no exercício do seu poder de fiscalização.

1.1 Liberdade de trabalho e Subordinação

Existe no Brasil o Princípio Da Liberdade De Trabalho, segundo o qual o trabalho deve ser prestado por escolha do agente, sendo injurídicas formas coativas destinadas a provocar o constrangimento do trabalhador.

Trata-se do direito que tem toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito; reconhecido no art. 6º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, que foi ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992.

A liberdade de trabalho traduz-se como liberdade pública, na medida em que “[...] em condições ideais, o homem escolhe livremente o emprego, público ou privado, disputando as vagas e obtendo-as na razão direta de suas aptidões. Ninguém o obriga a aceitar este ou aquele emprego.” (CRETELLA JUNIOR, 1974, p. 198).

O trabalho é tido atualmente como fonte de crescimento de riqueza social e seu exercício é pautado na dignidade. As pessoas têm o direito e o dever de trabalhar, contribuindo “[...] com os esforços comuns da sociedade para a produção dos bens e serviços de que necessita para o seu crescimento.” (NASCIMENTO, 2006, p. 467).

A liberdade de trabalho está intrinsecamente ligada à dignidade da pessoa humana, de forma que o trabalho não pode ser visto como mero meio de sobrevivência do trabalhador, mas sim como fonte de realização do ser humano.

Trata-se de escolha voluntária, portanto, não deixando o trabalho de ser livre porque foi contratado por meio de um contrato de adesão, como é considerado por alguns o contrato de emprego.

Ressalte-se que, apesar de a história mostrar que, à exceção das relações escravagistas, as relações de trabalho eram originalmente estabelecidas com certa autonomia por parte do prestador de trabalho, atualmente, o trabalho livre se verifica em geral por meio da relação empregatícia, subordinada, que constitui a relação jurídica mais frequente e importante entre todas as relações de trabalho.

Desta feita, a caracterização da relação de emprego se torna procedimento essencial para o Direito do Trabalho, uma vez que assegura a aplicação dos princípios, regras e institutos trabalhistas que regulam este ramo jurídico especial.

E a relação pode ser considerada de emprego independentemente da existência de contrato escrito (apesar de se tratar de uma relação contratual, conforme entendimento dominante) e de anotação na carteira de trabalho do trabalhador, pois o importante é o preenchimento dos requisitos da relação de emprego, como visto.

A par dos requisitos, ou características da relação de emprego, existe também a necessidade de observância dos elementos jurídico-formais constantes do artigo 104 do Código Civil de 2002², quais sejam, objeto lícito, agente capaz, forma prescrita ou não defesa em lei e higidez na manifestação de vontade, sob pena de não provocar efeitos no mundo jurídico.

Para a análise proposta no presente estudo, porém, dentre as características que configuram a relação de emprego, cabe uma análise mais profunda apenas

² Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002.

quanto ao elemento subordinação, que em comparação com os demais “[...] ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.” (DELGADO, 2006, p. 301).

Apesar de a doutrina apontar diversas formas de subordinação, é pacífico o entendimento no sentido de que o termo *dependência* constante do artigo 2º da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho traduz o conceito de subordinação jurídica, que admite que o empregado renuncie, em parte, à sua liberdade de ação, aceitando, dentro dos limites legais, que o empregador dirija e controle a prestação de serviços (BARROS, 2009).

Nesse sentido, apresentamos o conceito formulado por Sergio Pinto Martins, para quem a “[...] subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o objeto do contrato de trabalho.” (MARTINS, 2007, p. 132).

Ressalte-se que originalmente surgiu a ideia da denominada subordinação técnica, ou seja, limitada ao comando do exercício da tarefa endereçada ao empregado; e ainda da subordinação econômica, em razão da qual o empregado, em troca do salário, subordinaria-se economicamente ao empregador.

Ocorre que, referidos critérios, analisados isoladamente, acabaram não sendo suficientes para identificar a exata forma de subordinação verificada na relação de emprego, em especial com o avanço da tecnologia e globalização, tendo em vista que o desenvolvimento profissional dos empregados relativizou a necessidade de comando técnico das tarefas, bem como que a dependência econômica é também observada em outras espécies de relações jurídicas.

Interessante o entendimento de Letícia Mara Pinto Ferreira (2017, p. 78), para quem:

A subordinação do empregado na relação de emprego não é econômica, nem técnica, nem reverencial, mas jurídica. Em linhas gerais, subordinação jurídica quer dizer poder residual de controle, pelo qual, mesmo nos casos de alto grau de autonomia, ainda se

percebe o poder de determinação, mostrando que a prestação de trabalho não tem finalidade própria, mas é heteronomamente dirigida a outra pessoa, física ou jurídica, que dela se apropria, qual seja, o empregador.

E continua Ferreira (2017, p. 79):

Antigas formulações teóricas atribuíam à subordinação fundamentação hierárquica, pelo fato de o trabalhador se achar inserido na organização de trabalho de outrem. A teoria justralhista também registra que a subordinação já foi assimilada como dependência econômica, baseada na hierarquia rígida da organização empresarial e na assimetria econômica que separa empregado e empregador, além de considerar que o único meio de subsistência do trabalhador é a retribuição pela atividade prestada em proveito de quem lhe paga. Porém, nem todo dependente econômico é empregado, sendo certo que o critério econômico atua como elemento externo e, embora relevante, não fisionomiza por si só a relação de emprego. Houve ainda a concepção fundada na noção de dependência técnica, por depender tecnicamente o empregado do empregador. Esta tese é repreendida por quem sustenta que os tecnocratas não dependem do empregador, este é que depende daquele. Além disso, a análise da estrutura organizacional da empresa moderna indica que o empregador adquire a tecnologia necessária por meio da contratação de empregados especializados e os subordina, sem a pretensão de tomar para si seus conhecimentos. Dito de outro modo, nem sempre é necessário ao empregador deter conhecimentos específicos sobre os aspectos do ciclo produtivo.

Atualmente é inquestionável que a subordinação trabalhista tem caráter jurídico e que consubstancia a situação contratual do empregado em decorrência da qual está sujeito a receber ordens. Em outros termos, significa o estado do empregado de submeter-se à direção geral do empregador na execução das atividades.

E mais, a subordinação pode ser verificada em diferentes níveis. E esse ensinamento é brilhantemente exposto pelo Professor Pedro Paulo Teixeira Manus (2006, p. 67), que afirma que:

[...] quando examinamos a prestação de serviços de um empregado sem qualquer qualificação técnica, constatamos uma quase total ingerência do empregador em seus misteres. [...] De outra parte, quanto maior o grau de escolaridade exigido pela função e quanto mais qualificado tecnicamente for o empregado, mais tênue vai se tornando a subordinação hierárquica.

Interessantes ainda os ensinamentos de Guimarães (2014, p. 151) sobre o tema:

As relações de emprego passaram então a encontrar diferentes formas de comando, por vezes realizado de forma indireta, e por vezes muito mitigado, contudo, observava-se que ali residia uma relação de emprego, no entanto, com um novo viés sob o prisma da subordinação.

Revela-se então o atual conceito de subordinação para a relação de emprego, passando a receber o tratamento de subordinação jurídica, que noutras palavras, significa a possibilidade de receber ordens e o dever de cumprimento dessas ordens, como conceito global de referência para a relação de emprego.

A subordinação jurídica existente na relação de emprego é então a possibilidade existente e, necessariamente correspondida pelo empregado, de receber e fazer cumprir as ordens que emanam do empregador.

Podemos dizer então que a subordinação jurídica além de um elemento da relação de emprego é um *status* constante caracterizador do vínculo empregatício.

Assim é que a subordinação como requisito da relação de emprego é também um dos critérios adotados pelo Direito do Trabalho para distinção entre os vários tipos de relação de trabalho; de forma que a relação de emprego traz consigo o dever de obediência como aspecto passivo da subordinação jurídica, e como aspecto ativo o poder de comando, derivado do poder diretivo da prestação de serviços.

1.2 Poder de Direção e Poder de Fiscalização

Como contraponto da subordinação jurídica existente no contrato de emprego está o poder de direção da atividade empresarial e da própria relação empregatícia por parte do empregador. Este poder encontra seu fundamento no direito de propriedade dos meios de produção e no próprio contrato de emprego, que coloca sob responsabilidade do empregador a organização e a disciplina do trabalho a ser realizado.

Não há no direito brasileiro regra jurídica expressa acerca do poder de direção/ empregatício. O tratamento dado ao instituto é feito por vias indiretas ou implícitas.

O poder de direção tem seu fundamento nos artigos 2º e 3º da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que o empregador é quem dirige as atividades da empresa, e no art. 474 da CLT, que fixa limites temporais à suspensão disciplinar, dentre outros.

Para Delgado (2006, p. 631), o poder de direção pode ser definido como:

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

Na definição de Nascimento (2006, p. 664) “[...] poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deva ser exercida”.

Ressalte-se ainda que o poder de direção, derivado do contrato de emprego, se encarado sob a ótica do trabalhador, assume a faceta do elemento subordinação, que, entre todos os demais elementos que compõem a relação de emprego, é o de maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia (DELGADO, 2006).

Ainda segundo Delgado (2006, p. 301):

[...] transparece na subordinação uma ideia básica de ‘submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência’.

[...]

Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua realização de serviços. Traduz-se, em suma, na ‘situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.’

Essa correlação de poderes e deveres é que configura o contrato de emprego nos termos propostos pela Consolidação das Leis do Trabalho, sendo, portanto, de

natureza contratual o vínculo que obrigacional que une empregado e empregador em decorrência do qual o empregado assume deveres, dentre outros, de obediência e fidelidade, adquirindo o direito de ser remunerado, e o empregador, juntamente com o direito de dirigir a prestação de serviços, assume o dever de contraprestação do trabalho executado.

É importante destacar que em decorrência do poder de direção, o empregador tem direitos não sobre a pessoa do empregado, mas sim sobre o modo como sua atividade é exercida.

A doutrina divide o poder de direção em três vertentes: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

A Professora Alice Monteiro de Barros³ prefere dizer que o poder diretivo compreende três funções: uma relativa às decisões executivas, que tem relação com a organização do trabalho; outra a função de instrução, manifestada por meio de ordens ou recomendações aos empregados; e a função de controle, que consiste no poder de fiscalizar as atividades profissionais dos empregados.

Para Delgado (2006, p. 333) “[...] o poder empregatício divide-se em poder diretivo (também chamado de poder organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (este também chamado poder de controle) e poder disciplinar”.

Ele defende que o poder diretivo seria o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas à organização interna da empresa, inclusive o processo de trabalho adotado na empresa.

Poder regulamentar seria o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador, dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.

³ Curso de Direito do Trabalho, p. 574-575.

Já o poder fiscalizatório seria o conjunto de prerrogativas voltadas ao acompanhamento, à vigilância contínua da prestação de trabalho. Este tipo de poder pode ser manifestado de várias formas: controle de acesso, monitoramento, prestação de contas, etc.

Assim, de acordo com a doutrina dominante, o poder de fiscalização estaria inserido dentro do poder de direção da atividade empresarial; sendo para alguns a própria manifestação do poder diretivo, realizada como pressuposto do poder disciplinar.

Para o presente estudo interessa-nos o poder fiscalizatório, ou de controle, que atribui ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado; sendo constantemente utilizado como fundamento para exercício de fiscalização no próprio empregado, ou seus pertences, é o que mais tem possibilidade de chocar-se com o direito à intimidade do trabalhador.

2 A REVISTA COMO FORMA DE EXERCÍCIO DO PODER DE FISCALIZAÇÃO PELO EMPREGADOR

A prática de revistar os empregados e seus pertences surgiu dos usos e costumes e por muitos sempre foi considerada válida, desde que não abusiva; sendo considerada não abusiva a que não ferisse a dignidade do trabalhador.

Tal realidade decorre do entendimento no sentido de que, detendo o empregador o poder de direção da prestação de serviços, e da própria atividade empresarial, a ele caberia a adoção de qualquer medida para proteger seu patrimônio, e ainda para atenuar os riscos da atividade (não somente sob o ponto de vista econômico).

Nesse sentido, importa ressaltar os ensinamentos do Professor Maschietto (2010, p.87), que expõe:

Temos observado que várias empresas, sob a justificativa do aumento da produção, segurança do negócio, controle de estoque, fiscalização e comando dos empregados, têm monitorado os passos e atividades dos seus empregados, importando o fenômeno da revista íntima pessoal uma destas modalidades efetivamente adotadas para viabilização desse monitoramento.

Não sem razão, já que em alguns seguimentos a empresa tem o dever de fiscalização não só para com ela mesma e seus acionistas, mas também para com o Estado e com toda a sociedade. Trata-se de um dever social.

Alguns seguimentos do ramo farmacêutico tem, dentre seus produtos industriais, determinadas drogas que, se o desvio não for eficazmente coibido, poderão ser objeto efetivo de comércio ilegal. Assim, a utilização de meios rigorosos para fiscalização com o objetivo de impedir a saída ilícita do medicamento da empresa é de certa forma uma obrigação. A empresa estaria obrigada a impedir (ou ao menos contribuir) para que não sejam estes medicamentos instrumentos de tráfico ilegal, já que a comercialização indiscriminada no mercado negro afeta significativamente a saúde pública.

Esta seria uma hipótese cabível da institucionalização da revista íntima na empresa, que seria implantada em razão de a empresa, por exemplo, manipular medicamentos psicotrópicos, chamados controlados, submetendo-se a fiscalizações severas de vários órgãos sanitários e até mesmo policiais.

Também na indústria de armamentos se justificaria a revista íntima para coibir o furto de armas e objetos que, obviamente, colocariam em risco a própria paz social.

E em seguida continua:

Importante salientar que estas medidas em nada se caracterizam como sendo discriminatórias. Seriam sim, absolutamente necessárias.

Guilherme Machado Dray leciona que “não constituirão, pois, práticas discriminatórias, todas aquelas que se baseiam em convicções enraizadas na sociedade quanto ao reconhecimento da adequação social e ‘econômica’ de certos motivos de diferenciação, na medida, obviamente, em que tais convicções se revelem objetivamente adequadas ao tipo de actividade laboral que se visa desenvolver e desde que não se afigurem contrárias, como tal, à dignidade humana.

Diante da complexidade do tema, passemos à análise inicial das modalidades de revista existentes, para melhor entendimento, seguido de uma abordagem específica das revistas pessoal e íntima, e suas consequências na relação de emprego.

2.1 Tipos de Revista

De modo geral, a revista praticada no ambiente de trabalho (antes, durante ou após a execução do trabalho) ou em decorrência deste, consiste em qualquer ato de fiscalização praticado pelo empregador que coloque o empregado em situação de constrangimento. Pode haver o contato físico, exposição do corpo com a retirada de vestes ou apenas a inspeção visual de objetos.

A prática de revistas íntimas, pessoais e em objetos dos empregados é comumente utilizada pelos empregadores – e seus prepostos – no ambiente de trabalho, em especial quando a empresa lida com objetos de tamanho pequeno ou de alto valor no mercado.

Apesar da proteção constitucional expressa ao direito à intimidade, o direito brasileiro não possuía até pouco tempo normas que regulassem as revistas realizadas nos empregados; procedimento que, como visto, sempre foi aceito como “válido” com fundamento no poder diretivo do empregador e como forma de preservar o patrimônio da empresa.

Faz-se necessário, no entanto, apontar as diversas modalidades de revista, para melhor avaliação quanto à violação ou não de princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana e a própria intimidade, bem como do dever de fidúcia inerente ao contrato de emprego.

A doutrina distingue as espécies de revista em: (a) revistas pessoais sem contato físico ou exposição corporal; (b) revistas íntimas sobre a pessoa do empregado; (c) revistas nos bens e pertences do empregado.

Considera-se revista pessoal aquela realizada sobre o corpo dos empregados, sem contato físico e sem exposição dele.

De forma geral, a doutrina entende tolerável a prática de revista pessoal, desde que não seja íntima, em especial quando prevista no regimento interno da empresa, sendo realizada de forma impessoal.

Apesar de alguns doutrinadores tratarem a revista íntima como sinônimo de revista pessoal, para a doutrina majoritária a revista íntima seria espécie distinta, ou seja, a que expõe ou que implique em contato físico com alguma parte do corpo do trabalhador.

Esta prática foi vedada pelo art. 373-A da CLT, que proíbe o exercício de vários atos de cunho discriminatório, dentre eles “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas em empregadas e funcionárias” (inciso IV); e ainda pela Lei nº 13.271 de 15/04/2016, que expressamente proibiu as empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta “de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino”, cominando multa de R\$20.000,00 (vinte mil reais) à hipótese de descumprimento pelo empregador.

Apesar da referência expressa às mulheres em ambos os textos legais, é pacífico o entendimento de que os referidos dispositivos se aplicam também aos homens, em observância ao Princípio da Igualdade entre homens e mulheres previsto no art. 5º, I da Constituição Federal.

Existe ainda o procedimento de revista em objetos pessoais e armários dos trabalhadores.

Doutrina e jurisprudência consideram, regra geral, que a revista a pertences dos empregados, desde que não lhes cause constrangimentos, não seria ilegal, em especial quando prescinde de autorização destes e é adotada, quando necessária, mediante critérios objetivos de seleção (não discriminatórios) ou mesmo em todos indistintamente.

Importante ressaltar, porém, que parte da doutrina considera que os pertences pessoais do trabalhador conduzidos em bolsas, sacolas e/ou mochilas, quando da ida e do retorno ao trabalho, consistem em extensão da própria intimidade do obreiro. Particularmente, filiamo-nos a tal corrente doutrinária, apesar de minoritária e de não refletir o entendimento jurisprudencial dominante.

Contudo, no que concerne à revista pessoal e à revista íntima a situação muda, tendo em vista que a exposição do empregado, a violação de seus direitos e o próprio constrangimento de que seria vítima, podem ser considerados uma decorrência automática da revista em si; por isso a necessidade de um estudo sobre os aspectos específicos da revista pessoal e da revista íntima, o que passamos a fazer a seguir.

2.2 Aspectos Específicos da Revista Pessoal e da Revista Íntima

Apesar de entender a necessidade didática de diferenciação dos conceitos de revista pessoal e revista íntima, no nosso entendimento, qualquer forma de revista praticada sobre o corpo dos trabalhadores (independentemente da ocorrência ou não de exposição ou toque) já adentra a esfera íntima do indivíduo.

A doutrina brasileira, em geral, considera que quando “necessária”, a revista deve ser realizada com descrição, por pessoas do mesmo sexo, abrangendo a generalidade dos trabalhadores ou um grupo determinado, sem chegar à exposição corporal ou nudez.

Nesse sentido, Barros (1997, p. 74) considera que:

quando utilizada, a revista deve ser de caráter geral, impessoal, para evitar suspeitas, através 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, ao máximo, os direitos da personalidade (intimidade, honra, entre outros)*. (grifo do autor)

Assim, tem prevalecido o entendimento no sentido de que a prática de revistas pessoais é permitida, desde que não viole a intimidade do empregado, que consiste em direito garantido constitucionalmente (art. 5º, X, CF/88 – Constituição Federal de 1988). Daí decorre a diferenciação feita por parte da doutrina entre revista íntima e revista pessoal, conforme esclarecido.

Importante ressaltar que, no nosso entendimento não há qualquer diferença entre revista íntima e revista pessoal, eis que qualquer revista efetuada no corpo do empregado, mesmo que o empregado esteja vestido e/ ou a revista seja efetuada sem toque por parte do empregador ou prepostos, enseja constrangimento e violação à intimidade do trabalhador.

Ressalte-se que a Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso III, prevê que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante, e a prática de revistas, mesmo que pessoais e não íntimas, pode enquadrar-se perfeitamente nos conceitos de tratamento desumano ou degradante.

Cumprindo ainda informar que existe uma parte da doutrina que entende válida a prática de revistas pessoais quando previamente ajustada em contrato individual ou mesmo acordo ou convenção coletiva.

Porém, em nossa opinião, nem mesmo a existência de cláusula contratual ou normativa autoriza a adoção do procedimento de revista pessoal, e menos ainda de revista íntima, em especial quando realizada de forma vexatória ou humilhante.

A nosso ver, somente seria justificável a prática de revista (pessoal ou mesmo íntima) quando constitua o último recurso, à falta de outras medidas preventivas, para salvaguardar a segurança das pessoas em casos de atividade empresarial e/ou produtos de risco, e não simplesmente para defender o patrimônio do empregador.

3 LIMITES AO PODER FISCALIZADOR RELACIONADO À REVISTA PRATICADA PELO EMPREGADOR

Como visto, a relação de emprego concentra no empregador um conjunto de prerrogativas voltadas ao comando e direcionamento da prestação de serviços, bem como a possibilidade de aplicação de punições decorrentes do poder disciplinar. Porém, isso não significa que o empregador esteja autorizado a adotar práticas que agridam a dignidade do trabalhador ou que atentem contra direito individual fundamental.

Nesse sentido, defende Delgado (2006, p. 681) que “Não há guarida no direito do trabalho para condutas ou métodos de fiscalização ou disciplinamento que se choquem contra o exercício, pelo obreiro, de direito individual que lhe seja assegurado pela ordem jurídica”.

No Brasil ainda é tímida a regulamentação do tema, mas existem inúmeras regras e princípios gerais aplicáveis aos casos de limitação do poder de controle/fiscalizatório das empresas.

Como limites impostos ao exercício do poder de direção do empregador, em matéria de poder de controle e fiscalização, verificam-se os Direitos Humanos e os Direitos Fundamentais, estes assegurados constitucionalmente, os Princípios Constitucionais aplicáveis à matéria, com ênfase à Dignidade da Pessoa Humana e à Intimidade, dentre outros limites previstos infraconstitucionalmente.

Estes, portanto, serão os temas de estudo neste capítulo.

3.1 Direitos Humanos e Direitos Fundamentais

Para Keller (2016, p. 17):

Os Direitos Humanos têm sido entendidos como a evolução humana acompanhada de fixação de novos métodos de proteção à vida humana e às suas melhores condições: na seara econômica, social,

política, civil e cultural. Sem embargo, é crível desentranhar de cada momento histórico elementos que concebam os direitos humanos. Assim, os direitos humanos significam um processo de secularização e em constante evolução que identifica o Estado Moderno, como assevera Martinez, para quem os direitos humanos seriam a moralidade inerente aos ordenamentos jurídicos democráticos que, quando neles inserida, é tida como moralidade legalizada, e se deles ausente, seria uma moralidade valorativa de caráter crítico.

Manoel Gomes Ferreira Filho (2006, apud KELLER, 2016, p. 18), considera que

[...] um direito humano por definição é um direito moral universal, algo que todos os homens em toda parte, em todos os tempos, devem ter, algo do qual ninguém pode ser privado sem uma grave ofensa à justiça, algo que é devido a todo ser humano simplesmente porque é um ser humano.

E continua Keller (2016, p. 18):

Desta feita, denota-se que estes direitos estão alicerçados na dignidade da pessoa humana, diferenciando-se dos demais por sua universalidade, ou seja, por pertencerem a todos os seres humanos, em todos os tempos e circunstâncias. Ressalta-se, ainda, que o conceito de direitos humanos se deve se fazer sempre presente, na medida em que as concepções sobre o homem, seus anseios e suas necessidades estão constantemente em processo de transformação.

A doutrina considera que seriam as características dos direitos humanos, de acordo com a Declaração dos Direitos Humanos de 1948: a imprescritibilidade, a indivisibilidade, a irrenunciabilidade, a universalidade, a efetividade, e a interdependência e a complementariedade entre si.

Vale salientar que o direito ao trabalho, bem como a condições justas e favoráveis de trabalho – onde podem ser inseridos os limites ao poder fiscalizador – passaram a ter previsão como direitos humanos universais no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que prevê que “Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis ao trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Todavia, importa ressaltar a diferença entre direitos humanos e direitos fundamentais, em geral vinculada ao entendimento no sentido de que os direitos humanos, apenas quando integrados ao texto da Constituição por seu conteúdo ou importância em dado momento histórico, correspondem aos direitos fundamentais.

Nesse sentido, os direitos fundamentais prescindem da existência de uma constituição que os imponha, como norma jurídica imperativa que é; de forma que os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, sejam na forma de regras ou princípios, expressos ou não, são normas dotadas de imperatividade.

No entendimento de Guimarães (2014, p. 44):

Vê-se então, que a Constituição de um país é a regra superior que compõe o ordenamento jurídico, e visa garantir a segurança de *por quem, quando e como* se dará um comando e suas inter-relações de uma nação, além de reger como norma de natureza essencial a relação entre pessoas e grupos que pertencem a essa mesma sociedade. (grifo do autor)

Mais adiante, continua o mestre Guimarães (2014, p. 49) ao introduzir um paralelo entre as diversas Constituições do Brasil, pretendendo mostrar os avanços ocorridos ao longo do tempo em matéria de direito do trabalho, em especial na CF/88:

Nos dias atuais, em vigência o texto constitucional de 1988, que em avanço inegável reconheceu especialmente os direitos dos trabalhadores, revelando através de reconhecimento expresso a importância que se deve dar às relações de trabalho.

Já no seu art. 1.º, observamos que apresenta como fundamento “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (inc. IV).

Adicione-se a isso que a inserção de direitos vinculados à classe trabalhadora se deu no capítulo II denominado *dos direitos sociais*, que está inserido no Título II denominado *dos direitos e garantias fundamentais*.

Veja que a expressão garantias do texto maior não gera uma mera expectativa, mas sim um compromisso com a certeza.

O primeiro ponto que merece destaque é a alteração topológica (Topologia além de um ramo da matemática pode ser compreendida no contexto como um conjunto de partes de um conjunto que verificam certas propriedades de intersecção e união), da inserção dos direitos dos trabalhadores, que parte de uma simples declaração de direitos na Constituição de 1967, ingressando agora no texto de 1988, como garantia fundamental. Isso é de extrema relevância, pois

pela primeira vez na história constitucional (Não obstante a Constituição Federal de 1967 tenha valorizado o trabalho como viés da dignidade humana, a mudança é significativa), se reconhece a importância dos direitos sociais como fundamentais, daí dizer-se que a Constituição de 1988, além de democrática, na sua forma, é uma Constituição social de direito.

Em obra denominada *Dumping Social: (Dumping Social nas Relações de Trabalho*. Jorge Luis Souto Maior, Ranulio Mendes, Valdete Souto Severo. LTr 2012, p.16), essa situação não passou em branco aos olhos dos autores, destacando com fundamento em Norberto Bobbio: “A consolidação do Estado Social constitui, de acordo com o jurista italiano, um compromisso histórico entre a propriedade privada como direito absoluto, própria do Estado Liberal, e o mundo do trabalho organizado. Um compromisso necessário para salvar o sistema capitalista, do qual nasce direta ou indiretamente a democracia moderna”.

E seguem os autores citando a base da nova carta que trouxe o chamado capitalismo social responsável, numa visão axiológica: (Visão de valores) “O direito social não é apenas uma normatividade específica. Trata-se de uma regra transcendental que impõe valores à sociedade e, conseqüentemente, a todo o ordenamento jurídico. Esses valores são: a solidariedade (como responsabilidade social de caráter obrigacional), a justiça social (como consequência da necessária política de distribuição dos recursos econômicos e culturais produzidos pelo sistema), e a proteção da dignidade humana (como forma de impedir que os interesses econômicos suplantem a necessária respeitabilidade à condição humana)”. (grifos do autor)

A doutrina moderna classifica os direitos fundamentais de maneira cronológica e em dimensões, e não mais em gerações ou famílias, já que estas nomenclaturas poderiam levar à conclusão equivocada de que uma geração ou família poderia ser sucedida por outra, enquanto que, na verdade, os direitos fundamentais são complementares e possuem como característica principal a universalidade.

Ou seja, há na evolução histórica dos direitos fundamentais três momentos de confirmação desses direitos: os de primeira dimensão, que são os direitos civis e políticos; os de segunda dimensão, que correspondem aos direitos econômicos, sociais e culturais; e os de terceira dimensão, que são os direitos difusos.

Neste tópico, abordaremos com mais afinco os direitos fundamentais de primeira dimensão – direitos e garantias individuais, e de segunda dimensão – direitos sociais.

Preceitua o artigo 5º da CF/88 que todos são iguais perante a lei em direitos e obrigações (*caput* e inciso I), bem como que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (inciso III), e ainda que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas; sendo assegurado o direito à indenização pelo dano moral ou material decorrente de eventual violação (inciso X).

No parágrafo segundo do mesmo dispositivo, consta que os direitos e garantias ali expressos não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte.

Além disso, as normas contidas no art. 7º da CF/88 visam à melhoria da condição social do trabalhador, esboçando a proteção da relação empregatícia; trazendo ainda um importante princípio para o tema sob análise: o da não discriminação (incisos XXX, XXXI e XXXII).

O direito ao trabalho como direito fundamental é importante ao desenvolvimento do homem de modo a assegurar a dignidade cabível a cada ser humano individual, e socialmente, seja na esfera da liberdade, seja no campo dos direitos sociais, ou ainda na convivência harmoniosa e fraterna.

A Constituição Federal de 1988 marca grande avanço referente aos direitos trabalhistas colocando-os sob a égide dos direitos sociais, objetivando a valorização do mínimo existencial, em outras palavras, melhoria na condição social do trabalhador.

Os direitos sociais dispostos na Constituição Federal de 1988 são capazes de vincular a interpretação das normas hierarquicamente inferiores e até mesmo as normas constitucionais à função social. Este fato é muito significativo para os direitos trabalhistas, uma vez que os princípios fundamentais de todo o texto constitucional, esboçam os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como suportes básicos, sobre os quais a Constituição Federal sustenta a coerência do ordenamento jurídico pátrio.

No que se refere à aplicação dos direitos fundamentais, predomina na doutrina o entendimento no sentido de que os direitos fundamentais têm aplicabilidade imediata, inclusive no que se refere à vinculação ao legislador ordinário, nos termos do parágrafo primeiro do art. 5º da CF/88, que dispõe que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

Ressalte-se que, apesar de haver entendimento em sentido contrário, que encontra fundamento no princípio da autonomia da vontade no direito privado, entendemos também que sua aplicação é imediata, sobrepondo-se inclusive às normas de direito privado naquilo que for plenamente incompatível.

3.2 Princípios Constitucionais Aplicáveis

Para Celso Antonio Bandeira de Melo (2003, apud KELLER, 2016, p. 70-71), princípio é:

[...] por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra. Isto porque, com ofendê-lo, abatem-se as vigas que o sustentam e alui-se toda a estrutura nelas esforçada.

Os direitos trabalhistas são direitos sociais que integram os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. Ocorre que, os direitos fundamentais do empregado não estão somente atrelados à normas positivadas e taxativas, eles também podem ser encontrados em princípios gerais.

Os princípios jurídicos derivam diretamente dos padrões ou valores sociais, culturais, econômicos, políticos e éticos da Sociedade em um dado período de tempo. Caso os princípios jurídicos venham a se opor à realidade social que os delimita e informa, os mesmos tendem a se tornar letra morta carente de legitimidade e eficácia social.

Os princípios possuem três funções no ordenamento jurídico, a saber: informativa, interpretativa e normativa. Nesse aspecto, Leite (2014, p. 65) ensina:

A função informativa é destinada ao legislador, inspirando a atividade legislativa em sintonia com os princípios e valores políticos, sociais, éticos e econômicos do ordenamento jurídico. Sob essa perspectiva, os princípios atuam com propósitos prospectivos, impondo sugestões para adoção de formulações novas ou de regras jurídicas mais atualizadas, em sintonia com os anseios da sociedade e atendimento às justas reivindicações dos jurisdicionados.

A função interpretativa é destinada ao aplicador do direito, pois os princípios se prestam à compreensão dos significados e sentidos das normas que compõem o ordenamento jurídico. Entre os diversos métodos de interpretação oferecidos pela hermenêutica jurídica, os princípios podem desempenhar um importante papel na própria delimitação e escolha do método a ser adotado nos casos submetidos à decidibilidade.

A função normativa, também destinada ao aplicador do direito, decorre da constatação de que os princípios podem ser aplicados tanto de forma direta, isto é, na solução dos casos concretos mediante a derrogação de uma norma por um princípio, por exemplo, o princípio da norma mais favorável aos trabalhadores (CF, art. 7, caput), quanto de forma indireta, por meio da integração do sistema nas hipóteses de lacuna (CPC, art. 128), como se dá, por exemplo, com a aplicação do princípio da preclusão no campo processual.

Os princípios jurídicos servem, portanto, como guias normativos postos à disposição dos aplicadores do Direito a fim de suprir as eventuais omissões legais frente ao caso concreto, atuando como elementos de integração das lacunas existentes nos diversos subsistemas normativos legais de um dado ordenamento.

Ressalte-se que, dentre os princípios mais importantes estão a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88), a justiça social e o valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF/88), a propriedade privada e a livre iniciativa – com limitação expressa ao atendimento da função social (art. 5º, XXIII e art. 173, § 1º, inciso I, ambos da CF/88), além da própria inviolabilidade da intimidade e do direito à vida, à liberdade,

à igualdade entre homens e mulheres, da vida privada, e da honra e da imagem das pessoas.

Destaca-se ainda a importância dos princípios gerais que estão dispostos na Constituição Federal de 1988 ligados especificamente à relação de trabalho, são eles: princípio da proteção, princípio da primazia da realidade, princípio da irrenunciabilidade, princípio da continuidade, princípio da razoabilidade e princípio da boa-fé.

No nosso entendimento, apesar da antinomia aparente entre os referidos princípios constitucionais, não há que se cogitar em dar validade jurídica à condutas abusivas como as revistas íntimas com fundamento em um único direito, o de propriedade, em detrimento dos diversos outros valores constitucionais destacados acima, bem como do próprio princípio de presunção da inocência se analisado sob o enfoque da relação de emprego.

Esclarecidos os princípios gerais relacionados ao tema, trataremos mais detalhadamente dos princípios que mantêm íntima relação com a prática de revistas pessoais nas relações de trabalho, o da dignidade da pessoa humana e a proteção à intimidade.

3.3 Dignidade da Pessoa Humana

Após a análise dos direitos fundamentais e dos princípios gerais aplicáveis ao tema, ambos de forma genérica, faz-se necessária uma abordagem específica acerca da dignidade da pessoa humana, princípio constitucional que é considerado o núcleo principal do ordenamento jurídico e da própria Constituição, tendo em vista ser tratada pela CF/88 como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III) e como fim da ordem econômica (art. 170).

Ressalte-se que a dignidade da pessoa humana não é um direito instituído pela Constituição – apesar de constar como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, mas sim um atributo do ser humano; sendo impostos o respeito, a proteção e a promoção desta dignidade.

Nesse sentido ensina Silva (2005, p. 38):

[...] a dignidade é atributo intrínseco, da essência, da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente. Assim, a dignidade entranha e se confunde com a própria natureza do ser humano.

Tal consagração é na realidade o reconhecimento de que o ser humano é o ente a ser tutelado pelo Estado e sua existência decorre da necessidade de proteger a pessoa humana.

E por meio dos direitos fundamentais a Constituição Federal protege a dignidade da pessoa humana, sendo que esta dignidade constitui o núcleo comum de todos os direitos fundamentais.

Ressalte-se que, na relação de trabalho, apesar de o empregador ter direito de adentrar – até certo ponto – na intimidade do trabalhador quando este se encontra dentro da empresa, o que ocorre, por exemplo, nas empresas com circuito interno de monitoramento em que os empregados têm ciência da relativização de sua intimidade por parte do empregador, tal jamais pode refletir em violação à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Isso porque, o poder diretivo do empregador não é absoluto, encontrando limitações na dignidade de pessoa humana e nos direitos da personalidade do empregado, direitos consagrados na Constituição Federal de 1988, associados aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamentos da República Federativa do Brasil.

Ademais, conforme citado anteriormente, prevê o art. 170 da CF/88 que a ordem econômica é (ou ao menos deveria ser) fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar existência digna a todos.

3.4 Proteção da Intimidade

A intimidade é um direito da personalidade, oponível *erga omnes*, que tem como fundamento a própria liberdade individual.

Nascimento (2006, p. 112-113) conceitua os direitos da personalidade como:

[...] prerrogativas de toda pessoa humana pela sua própria condição, referentes aos seus atributos essenciais em suas emanações e prolongamentos, são direitos absolutos, implicam num dever geral de abstenção para a sua defesa e salvaguarda, são indisponíveis, intransmissíveis, irrenunciáveis e de difícil estimação pecuniária.

Em relação à aplicabilidade dos direitos da personalidade garantidos constitucionalmente, como a proteção à intimidade, tais direitos são oponíveis *erga omnes*, sendo identificados como vetores de interpretação do ordenamento jurídico brasileiro.

O direito à intimidade é direito fundamental, subjetivo e individual, relativo à liberdade e relacionado à privacidade da pessoa.

Interessante é a verificação da utilização dos termos “intimidade” e “vida privada” como sinônimos, o que não são – nos termos do art. 5º, X da CF/88, que estabelece serem invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas – direitos da personalidade. Isso se dá pelo fato de ambos estarem relacionados à privacidade da pessoa.

Ocorre que, no Brasil, da mesma forma que é assegurada a proteção à intimidade, é assegurado também o direito de propriedade, defensável pela empresa no exercício do poder de direção; de forma que, segundo este entendimento, o direito à intimidade poderia sofrer limitações no ambiente de trabalho.

Este é, no mais das vezes, o fundamento utilizado para realização de revistas íntimas em empregados, as quais não podem de forma alguma atingir os direitos fundamentais – em especial os da personalidade – e a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Sobre o tema, ensina Maschietto (2010, p.91):

É justamente a extrapolação dos limites desta ingerência decorrente do poder de direção do empregador o freio legal e o marco limítrofe entre o direito do empregador (poder de direção) e o direito do empregado (direito à intimidade).

O freio legal ao poder fiscalizatório empresarial, tem origem no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal de 1988) e na regra constitucional da inviolabilidade da honra e intimidade das pessoas (art. 5º, X, do mesmo texto magno), e dá-se justamente no momento em que o exercício daquele direito do empregador colide diretamente com o do empregado, sendo o seu elemento divisor: o abuso do exercício.

Imperioso mencionar que, para Nascimento (2006, 112-113), seriam direitos da personalidade, o direito à intimidade ou à privacidade, os quais:

[...] correspondem ao caráter privado da vida da pessoa que, em condições normais, não pode ser devassada, sendo certo que se fiscalizar é um direito do empregador, a fiscalização não é um poder ilimitado sob pena de transgressão do direito à privacidade (ex. abuso nos meios de revistar o empregado na saída da fábrica) [...].

3.5 Legislação Infraconstitucional

Ainda como forma de resguardar a dignidade do trabalhador, em 1999 foi incluído o art. 373-A na CLT, prevendo expressamente a vedação ao empregador ou seu preposto de procederem a “revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”.

Observa-se que, diante da previsão constitucional que proíbe qualquer tratamento discriminatório entre homens e mulheres, o art. 373-A da CLT (em especial no inciso VI) deve ser aplicado também aos trabalhadores do sexo masculino.

Nesse sentido, o Enunciado nº 15 da “Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho” realizada no TST, em Brasília/DF, em 23.11.2007, onde consta especificamente quanto ao art. 373-A, inc. VI, da CLT:

15. REVISTA DO EMPREGADO.

I – REVISTA - ILICITUDE. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados

e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

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

Ainda, em 15 de abril de 2016, foi promulgada a Lei 13.271, que dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho (tratando também da revista íntima em ambientes prisionais). Consta na lei que as empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino, sob pena de pagamento de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), dobrada em caso de reincidência, independentemente de eventual indenização por danos morais e materiais, ou sanções de ordem penal.

O mesmo tratamento deve ser dispensado aos homens, tendo em vista a proibição de tratamento diferenciado, conforme o princípio da igualdade entre homens e mulheres estampado na Constituição Federal.

E ainda, utiliza-se como fundamento legal da limitação do poder de fiscalização, as disposições constantes do Código Civil de 2002, onde constam:

Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

[...].

Referidas normas visam garantir um equilíbrio entre a garantia dos direitos fundamentais e da dignidade dos trabalhadores enquanto cidadãos e a liberdade do empregador na direção da sua atividade e da própria prestação de serviços, na proteção de seu patrimônio.

4 VIOLAÇÃO AO DEVER DE FIDÚCIA

O poder diretivo do empregador, aliado ao direito de proteção à propriedade, são, como visto, constantemente utilizados como fundamentos para o exercício de fiscalização no próprio empregado, ou seus pertences. Por esta razão, torna-se necessário o estudo do dever de fidúcia, intrínseco ao contrato de emprego, que deve ser visto também como um dos limites impostos pelo ordenamento jurídico objetivando evitar lesões à intimidade e violações à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

De acordo com os ensinamentos de Romita (2015, p. 50-51):

A fidúcia decorreria do caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho, em relação à pessoa do empregado, que se obriga a prestar, pessoalmente, os serviços contratados. Já que a prestação de serviços há de ser pessoal, todo contrato de trabalho repousa sobre uma base de confiança. Como o empregador espera daquele em que ele confia um comportamento que corresponda a A fidúcia decorreria do caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho, em relação à pessoa do empregado, que se obriga a prestar, pessoalmente, os serviços contratados. Já que a prestação de serviços há de ser pessoal, todo contrato de trabalho repousa sobre uma base de confiança. Como o empregador espera daquele em que ele confia um comportamento que corresponda a esta confiança, ressalta-se, na economia do contrato de trabalho, o elemento fiduciário.

A revista pessoal do empregado pode ser considerada, portanto, uma lesão da confiança que deve existir entre os contratantes, além de uma ofensa à inviolabilidade do direito à intimidade, que como visto é assegurado por norma constitucional, encontrando-se relacionado ao conceito de dignidade da pessoa humana.

Da mesma forma, na nossa opinião, os pertences pessoais do trabalhador, conduzidos em bolsas, sacolas e/ou mochilas, quando da ida e do retorno ao trabalho, consistem em extensão da própria intimidade do obreiro.

A verdade é que existem outros métodos eficazes de controle do patrimônio e que podem ser utilizados pelo empregador, sem que resulte violação a direitos fundamentais da classe obreira, bem como de sua própria dignidade.

Isso porque, a empresa não pode pautar suas condutas na desconfiança ou na presunção de que seus empregados são ímprobos. A presunção ética, moral e legal é e deve ser a de que todos são inocentes e agem de boa-fé, até que se prove o contrário.

O estabelecimento de uma relação de emprego implica em fidúcia entre as partes, de forma que a desconfiança baseada em mera suspeita não autoriza a revista íntima e de pertences do trabalhador, tendo o empregador que se basear em fatos concretos de improbidade (art. 482, a, da CLT), devendo, se for o caso, acionar a autoridade policial para que investigue eventuais desvios de conduta de seus empregados.

Nesse sentido, Barros (2009, p.643) defende que:

[...] é de todos sabido que o contrato de trabalho envolve um mínimo de fidúcia entre ambas as partes. Se ao empregador remanesce dúvida sobre a integridade moral do candidato ao emprego deve, então, recusar a contratação. Não há como conciliar uma confiança relativa com o contrato de trabalho variável conforme a natureza da atividade da empresa.

Tal entendimento é brilhantemente complementado por Mauro Schiavi, para quem:

[...] em compasso com o princípio da função social da empresa, deve o empregador investir em tecnologias para fiscalização de seu patrimônio sem precisar recorrer a revistas pessoais que causem grande constrangimento ao empregado.

Assim, quando o empregador passa a realizar a revista pessoal e de pertences em seus empregados sem qualquer critério objetivo e sequer cogitando de reportar a situação de desconfiança à autoridade policial, comete ato ilícito.

Ademais, é importante ressaltar ainda que viola a isonomia no trabalho a revista realizada pelo empregador sem caráter geral e impessoal (aleatória), configurando-se em tratamento diferenciado aos empregados, com presunção de culpa em face da suspeita da empresa de que possa estar sendo furtada por um ou mais empregados; o que implica em discriminação contra os trabalhadores.

Nesse sentido, assevera Melo (2013, p. 18):

Com efeito, por via do princípio da igualdade, o que a ordem jurídica pretende firmar é a impossibilidade de desequiparações fortuitas ou injustificadas. Para atingir este bem, este valor absorvido pelo Direito, o sistema normativo concebeu fórmula hábil que interdita, o quanto possível, tais resultados, posto que, exigindo *igualdade*, assegura que os preceitos genéricos, os abstratos e atos concretos colham a todos sem especificações arbitrárias, assim proveitosas que detrimosas para os atingidos.

Mais adiante, continua Melo (2013, p. 23):

Com efeito, a igualdade é princípio que visa a duplo objetivo, a saber: de um lado propiciar garantia individual (não é sem razão que se acha inculcado em artigo subordinado à rubrica constitucional “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”) contra perseguições e, de outro, tolher favoritismos.

Assim, consideramos que o empregador pode se valer de outros meios para controle de furtos em seu estabelecimento, não havendo como consentir pela licitude do ato contínuo e sistemático adotado que quebra, inclusive, a fidúcia caracterizadora da relação de trabalho, exigível de ambas as partes da relação de emprego.

O empregador deveria, por exemplo, priorizar o investimento em tecnologias para a fiscalização de seu patrimônio, e não simplesmente recorrer às revistas íntimas nos empregados, tão somente por ser a forma menos onerosa de proteção de seus bens, eis que a par disso, a conduta invade a intimidade do trabalhador configurando-se como ilícita.

Reiteramos, por se fazer necessário, que a nosso ver, somente seria justificável a prática de revista (pessoal ou mesmo íntima) quando esta constitua o

último recurso de que dispõe o empregador, à falta de outras medidas preventivas, tão somente para salvaguardar a segurança das pessoas em casos de atividade empresarial e/ ou produtos de risco, e não simplesmente para defender o patrimônio do empregador.

5 MECANISMOS ADOTADOS PELO DIREITO DO TRABALHO COMO FORMA DE COIBIR E REPARAR OS DANOS

Apesar de fundamentado no direito de propriedade, consagrado no texto constitucional no art. 5º, XXII, o poder diretivo do empregador estaria sendo exercido de forma abusiva no que se refere às práticas de revistas nos empregados.

Isso porque, apesar de se tratar de direito individual de primeira geração, sendo considerado símbolo do Estado Liberal de não intervenção do Estado na esfera privada do Estado, o direito de propriedade foi garantido pela CF/88 como direito não absoluto, ou seja, desde que atenda à sua função social (art. 5º, XXII e XXIII, art. 170, II e III).

Assim, apesar de incluído na Constituição Federal no rol de direitos individuais, o direito de propriedade, inclusive a propriedade dos bens de produção, deve ser exercido de forma a buscar atender os fins da ordem econômica, assegurando a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Portanto, não pode mais a propriedade privada ser considerada como direito exclusivamente individual, uma vez que este conceito foi relativizado no momento em que ela passou a fazer parte dos princípios da ordem econômica, submetendo-se aos ditames da justiça social.

Dessa forma, a atuação dos empregadores – hoje fundamentada no direito de propriedade – somente será legítima se voltada à consecução dos fins e valores da ordem econômica, inclusive a valorização do trabalho humano; sendo absolutamente necessário que os empregadores conciliem seu legítimo interesse de proteger seu patrimônio com a necessidade de respeito à dignidade do trabalhador.

Nesse sentido, a evolução doutrinária e jurisprudencial a respeito do tema demonstrou que a não conciliação da proteção do patrimônio do empregador com o respeito à dignidade do trabalhador resultou na adoção da Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho e da Indenização por Dano Moral como formas de coibir e reparar os excessos praticados sob o fundamento de proteção à propriedade.

Vejamos:

5.1 Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

É possível a ruptura contratual da relação de emprego com razão justa por parte do empregado, o que chamamos de rescisão indireta do contrato de emprego nos termos do art. 483 da CLT. Significa dizer que o empregador, em desrespeito ao próprio contrato, inviabilizou a continuidade da relação empregatícia.

Reconhecida a justa causa motivada pelo empregador, as verbas rescisórias devem ser adimplidas na mesma forma de uma dispensa imotivada por parte do empregador.

As razões que permitem a justa causa aplicada pelo empregado em seu empregador são taxativas e encontram-se expostas no próprio art. 483 da CLT, sendo que o reconhecimento de rescisão indireta do contrato decorrente de procedimento de revista íntima geralmente tem por fundamento as hipóteses previstas nas alíneas *d* e *e* do referido dispositivo legal, que consideram como justo motivo o não cumprimento pelo empregador das obrigações do contrato (*d*) ou a prática pelo empregador ou seus prepostos, de ato lesivo da honra e boa fama do empregado (*e*).

Cabe ao empregado, no caso de invasão à sua intimidade e desrespeito à sua dignidade, por parte do empregador, afastar-se do trabalho e ajuizar Reclamação Trabalhista com pedido de reconhecimento de rescisão indireta do contrato, com fundamento em uma ou em ambas as alíneas do art. 483 da CLT, citadas acima.

A doutrina diverge sobre a necessidade ou não de afastamento das funções por parte do empregado na hipótese de pedido de reconhecimento judicial de rescisão indireta do contrato, tendo em vista a redação do parágrafo 3º do art. 483 da CLT; prevalecendo o entendimento no sentido de que a opção dada pelo legislador para as hipóteses das alíneas *d* e *g* não se estende aos demais casos,

onde o empregado deve, necessariamente, se afastar do trabalho (interpretação literal do dispositivo).

Ressalte-se que, no que se refere à exposição dos empregados a procedimentos abusivos como a revista íntima sob a justificativa de se estar defendendo o patrimônio empresarial, é pacífico o entendimento no sentido de que, de acordo com o artigo 2º da CLT, o empregador é quem deve assumir os riscos da atividade econômica; não podendo sujeitar seus empregados a tais abusos.

5.2 Indenização por Dano Moral

Havendo abuso do poder diretivo ou mesmo fiscalizador por parte do empregador, este deve responder pelos danos causados aos empregados.

O Código Civil brasileiro regula a possibilidade de indenização pelos danos decorrentes do abuso, aplicável também à hipótese de ato ilícito praticado pelo empregador em suas funções diretivas contratuais.

É o que prevê a conjugação dos artigos 186 e 927 do Código Civil, inclusive se o ato considerado ilícito for praticado por outros empregados da empresa, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele (artigo 932, III do Código Civil).

Assim, toda conduta do empregador ou de seus prepostos que causar constrangimento ou lesão à honra ou boa fama do empregado, representará excesso no exercício dos poderes diretivo e fiscalizador, gerando o dever de indenizar.

Importa mencionar que a natureza jurídica da indenização não é a de vingança ou de reparação. Diante da impossibilidade de retorno ao *status quo ante*, bem como de quantificar a dor sofrida, a doutrina aponta como compensatória a natureza jurídica da indenização, já que o que se visa é apenas promover um alento à vítima no que diz respeito à dor e ao constrangimento sofrido.

Não se trata de ressarcir a dor por meio de compensação financeira, nem de promover o aviltamento do empregado ou a mera punição do empregador; a reparação pecuniária visa proporcionar ao prejudicado uma satisfação que atenua a ofensa causada, sem enriquecer a parte credora e nem reduzir à pobreza a parte devedora.

É relevante, ainda, pontuar os requisitos para a fixação da obrigação de indenizar, quais sejam, a conduta do agente – no caso o empregador, o dano, o nexo causal entre a conduta e o dano e a culpa ou dolo do agente; tendo em vista tratar-se de hipótese de responsabilidade civil subjetiva. Ausente um destes elementos, estaria descaracterizada a responsabilidade civil que gera o dever de indenizar.

Por fim, cumpre ainda ressaltar a polêmica existente no que se refere à prova da existência do dano moral, pois muitos doutrinadores defendem a tese de que provado o ato danoso – revista íntima, não haveria necessidade de se provar a violação efetiva à imagem e à intimidade da vítima (*damnum in re ipsa*), enquanto outros manifestam entendimento no sentido de que, ainda que reste incontroverso ou demonstrado o fato danoso, seria necessária ainda a prova do dano ou mesmo do prejuízo sofrido.

Particularmente, no que se refere às hipóteses envolvendo a prática de revista nos empregados, filiamo-nos a primeira corrente de entendimento, no sentido de que a responsabilidade pela reparação surge tão logo se verifica a ocorrência do fato, não havendo que se falar em necessidade de prova do dano em si.

Isso porque, nesse caso, o dano se configura independentemente dos efeitos por ele produzidos, que ademais, em geral não são passíveis de demonstração; não havendo necessidade de prova do sofrimento, de eventual publicidade do fato, ou mesmo de se demonstrar efetivos prejuízos para a caracterização do dano moral.

A extensão do prejuízo será valorada apenas no momento da fixação do *quantum* da reparação.

6 CASOS PRÁTICOS RELACIONADOS À REVISTA ÍNTIMA

As revistas íntimas e pessoais realizadas nos empregados pelos empregadores e/ ou seus prepostos têm sido constantemente analisadas pelos tribunais brasileiros, chegando com frequência ao Tribunal Superior do Trabalho, para que seja analisado o eventual excesso no exercício dos direitos dos empregadores, e a eventual violação dos direitos dos empregados.

Neste capítulo, analisaremos de que forma as situações de revista íntima são solucionadas no TRT – Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (que compreende parte do Estado de São Paulo) e no TST – Tribunal Superior do Trabalho.

6.1 Visão do TRT 2ª Região

Para boa parte da jurisprudência trabalhista, em especial a jurisprudência consolidada no TRT da 2ª Região, é considerada “revista íntima” somente aquela que for executada de forma vexatória, isto é, que causa constrangimento ao trabalhador.

Nesse sentido:

Revista íntima e revista pessoal: a revista íntima, obrigando o empregado a apresentar-se em trajes sumários, é sempre constrangedora para quem é revistado, o que afronta direito da personalidade, protegido constitucionalmente pelo artigo 5º, inciso x, resultando em prática ilegal e abusiva do poder de direção do empregador, ofensa que deve ser reparada pelo pagamento de indenização por dano moral. Por outro lado o simples exame de pertences, bolsas e sacolas, na saída do trabalho, conhecida como revista pessoal não implica em constrangimento nem gera direito a indenização. (TRT – 02ª Região – São Paulo. - Processo 0001146-97.2012.5.02.0447- Relatora: Juíza Maria José Bighetti Ordoño Rebello – publicado em 20.08.2013).

Salvo algumas exceções verificadas em alguns julgados que refletem um entendimento minoritário, o empregador estaria autorizado a proceder ao exame de

pertences dos trabalhadores como bolsas e mochilas, e até mesmo a realizar revistas pessoais desde que não sejam constrangedoras.

Nesse sentido:

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. INDEVIDO. O ato de revista perpetrado pela reclamada, realizado de forma habitual, padronizada e sem contato físico, importa em legítimo exercício do seu direito de garantir a segurança de seu patrimônio. (TRT – 02ª Região – São Paulo. - Processo 1000770-96.2016.5.02.0401- Relatora: SONIA MARIA FORSTER DO AMARAL – 2ª Turma, publicado em 12/03/2018).

REVISTA EM PERTENCES DO EMPREGADO. DANO MORAL NÃO CARACTERIZADO. A revista visual em bolsas e sacolas dos empregados da empresa, realizada de modo impessoal, geral, sem contato físico ou exposição de sua intimidade, não submete o trabalhador à situação vexatória ou exposição de sua intimidade, não submete o trabalhador à situação vexatória ou caracteriza humilhação, não se equivalendo à revista íntima. (TRT – 02ª Região – São Paulo. - Processo 1000676-16.2016.5.02.0251 - Relator: BENEDITO VALENTINI – 12ª Turma, publicado em 05/04/2018).

Em casos de revista íntima ou mesmo pessoal, com exposição do trabalhador em manifesto excesso do exercício do poder fiscalizador, porém, o TRT – 2ª Região já decidiu:

DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA. Configura-se como vexatório e humilhante procedimento adotado pela reclamada, para realização de revista íntima, onde o trabalhador é obrigado a ficar completamente despido ou apenas em trajes íntimos, vez que o "homem médio" sente-se constrangido com tal exposição na frente de estranhos e o procedimento configura-se como afronta à sua moral e dignidade, autorizando o pagamento de indenização pelos danos causados. Recurso Ordinário da reclamada não provido. (TRT – 02ª Região – São Paulo. - Processo 00209-2007-023-02-00-0 – Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES – 14ª Turma, publicado em 26-3-2010).

Especificamente sobre a violação do dever de fidúcia por parte do empregador, também já se manifestou o TRT– 2ª Região:

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO: A rescisão indireta do contrato de trabalho constitui falta máxima cometida pelo empregador, de modo a tornar insustentável a manutenção do

contrato de trabalho. No caso em apreço, há provas robustas acerca da configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho na forma tipificada no artigo 483 consolidado, caracterizando o ato patronal qualificado pelos requisitos da imediatividade, gravidade da conduta, proporcionalidade e tipicidade que importam na quebra da fidedignidade inerente ao contrato de trabalho, tornando insuportável a vida laboral. A confiança entre patrão e empregado é um dos pilares da relação de emprego. Sob essa ótica, dar emprego seria confiar a terceiro o seu patrimônio, para que este produza mais riquezas e seja remunerado por isso. Portanto, se não há confiança, não pode haver a relação de emprego. Com efeito, a alegação de rescisão indireta deve ser robustamente provada pelo reclamante, porquanto imputa ao empregador falta grave que implica oneração em mais direitos trabalhistas, nos termos do artigo 483, letra "d", da CLT. Ao invocar a justa causa supramencionada como motivação para o encerramento da relação de emprego, a reclamante atraiu para si o ônus de provar de forma plena sua ocorrência, em face do que determinam os artigos 818 da CLT e 373, inciso I, do NCPC de 2015, de aplicação subsidiária (CLT, artigo 769), sendo tal falta grave fato constitutivo do direito da parte autora. De tal encargo, desincumbiu-se a contento. Recurso ordinário das reclamadas improvido. (TRT – 02ª Região – São Paulo. - Processo 1000570-89.2016.5.02.0013 - Relator: RICARDO VERTA LUDUVICE – 11ª Turma, publicado em 09/05/2017).

6.2 Visão do TST

O Tribunal Superior do Trabalho mantém também posicionamento ponderado quanto à matéria, considerando que o fato de haver revista, por si só, não é considerado aviltante.

De acordo com o entendimento do TST, o empregador, no exercício do seu poder diretivo, derivado do próprio contrato de emprego, poderia proceder à revista de seu funcionário, desde que ela seja realizada de forma moderada e observando os princípios constitucionais da dignidade humana (art. 1º, III, CF/88), a honra e a imagem (art. 5º, X, CF/88), sem contato físico, de forma superficial, meramente visual e sem discriminação.

Da mesma forma, entende admissível a revista em bolsas e objetos do empregado, quando feita sem contato físico (apenas visual), e sem discriminação.

Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTERIORMENTE À LEI Nº 13.015/2014. DANO MORAL COLETIVO. REVISTA VISUAL. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. I. O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública pleiteando indenização por dano moral coletivo diante das revistas realizada diariamente pela reclamada nas bolsas, mochilas e sacolas dos funcionários. II. O Tribunal Regional registrou ser *"incontroverso que a ré adota a prática de revistar, de forma visual, as bolsas, mochilas e sacolas dos empregados ao final de cada expediente"* e considerou que tal prática *"coloca os trabalhadores sob o incômodo signo da suspeição"*. Em consequência, a Corte Regional deu provimento ao pleito ministerial e condenou a Reclamada a *"abster-se da prática denunciada"* e a pagar indenização por dano moral coletivo. III. Esta Corte Superior tem o entendimento consolidado de que a revista feita visualmente e de forma indiscriminada é direito potestativo do empregador, não ferindo a honra, intimidade e dignidade dos funcionários. Precedentes. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - Processo: RR - 342-45.2012.5.10.0015. Data de Julgamento: 20/06/2018, Relator Desembargador Convocado: Ubirajara Carlos Mendes, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2018).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS DOS EMPREGADOS. I - A revista realizada com moderação e razoabilidade não caracteriza abuso de direito ou ato ilícito, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador inerente ao seu poder diretivo e de fiscalização. Dessa forma, a revista em bolsas, sacolas ou mochilas dos empregados sorteados para tanto, sem que se proceda à revista íntima e sem contato corporal, mas apenas visual do vistoriador, e em caráter geral relativamente aos empregados de mesmo nível hierárquico, não denuncia excesso do empregador, inabilitando a autora à percepção da indenização por danos morais. II - Recurso provido. FIXAÇÃO DO VALOR DA INDENIZAÇÃO. I - Excluída a indenização por danos morais, fica prejudicado o exame do recurso quanto aos valores arbitrados a tal título. II - Prejudicado. (TST - Processo: RR - 122900-92.2005.5.09.0661. Data de Julgamento: 19/09/2007, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 05/10/2007).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RESPONSABILIDADE CIVIL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INSPEÇÃO VISUAL DE BOLSAS E PERTENCES. AUSÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que o procedimento de revistas realizado nos pertences pessoais de todos os empregados, indiscriminadamente, sem contato físico, insere-se no âmbito do poder diretivo e fiscalizatório do empregador, não gerando constrangimento apto a ensejar dano moral indenizável. (TST - Processo: RR - 1127-34.2010.5.09.0652 Data de Julgamento: 29/08/2018, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/08/2018).

Importa ressaltar, porém, que o referido Tribunal não tolera qualquer forma de tratamento discriminatório, como por exemplo a prática de revistas apenas em alguns empregados, ou mesmo vexatórios e humilhantes, como por exemplo as revistas em público e com exposição da imagem e dignidade do empregado.

Portanto, o TST considera a revista ilícita e abusiva quando realizada de forma constrangedora, com exposição do empregado, seja com submissão de alguns empregados a tratamento discriminatório (eleição dos revistados), humilhantes e vexatórias (revistas com retirada de vestes perante outras pessoas).

Por oportunos, trazemos os seguintes julgados:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA COM CONTATO CORPORAL. Hipótese em que a revista íntima obrigava os empregados a mostrarem seus pertences, notadamente mediante contato corporal, inclusive com eventuais toques na cintura do empregado, circunstâncias que constituem invasão de intimidade e conseqüente direito ao ressarcimento pelo dano moral sofrido. Recurso de revista não conhecido. VALOR DA INDENIZAÇÃO (R\$ 3.000,00). Esta e. Corte, na esteira do entendimento do Superior Tribunal de Justiça, dispôs que o valor das indenizações por danos morais só pode ser modificado nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixaram importâncias fora dos limites da proporcionalidade e da razoabilidade. Ou seja, quando a condenação se revelar teratológica, seja porque o valor é exorbitante, seja porque o valor é irrisório, o que não se verifica in casu, cujo valor R\$ 3.000,00 (três mil reais) atende à finalidade pedagógica de prevenir novas condutas ilícitas e/ou praticadas com abuso de direito, bem como de compensar o autor pelo dano sofrido. Precedentes em face da mesma empresa com o mesmo valor. Recurso de revista integralmente não conhecido (TST – 3ª T. – RR 31000-10.2013.5.13.0023 – Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte – DEJT 21/11/2014).

RECURSO DE REVISTA. 1. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. O Regional registra que -as revistas ultrapassavam os limites do razoável, tendo em vista que não se davam de forma superficial ou meramente visual, mas sim invasiva, tendo o reclamante que levantar a camisa e as barras da calça, demonstrando assim a excessividade da conduta, realizada de forma ilícita.- Nesse contexto, torna-se inviável a constatação de ofensa aos arts. 186, 927 e 944 do CC, tendo em vista que seria necessário reexame de provas para entender não configurados os elementos viabilizadores da indenização pretendida. Incide o óbice da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (...) (TST – 8ª T. – RR 1043-18.2011.5.19.0006 – Rel. Min. Dora Maria da Costa – DEJT 03/10/2014).

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 – CC, arts 187 e 927 (TST - Processo: RR - 106900-07.2006.5.09.0071 Data de Julgamento: 24/06/2009, Relator Juiz Convocado: Douglas Alencar Rodrigues, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2009).

Especificamente sobre a revista íntima ou pessoal como forma de violação do dever de fidúcia, já se manifestou o Colendo TST:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. CONTATO FÍSICO. De acordo com as premissas fáticas delineadas no v. acórdão regional, depreende-se a ocorrência de revistas íntimas com contato físico a que era submetida a autora. Por essa razão o e. TRT, embora tenha entendido como passível de reparação a conduta patronal, reduziu o valor arbitrado por dano moral decorrente da revista íntima de R\$ 5.000,00 para R\$ 2.000,00. Deparamo-nos no caso em tela com o confronto entre dois direitos, de um lado o do empresário, visando à proteção de seu patrimônio e de terceiros, e de outro o do empregado, tendo ameaçada a inviolabilidade à sua intimidade e imagem pessoal por estar submetido a revistas íntimas, ocasião em que a trabalhadora era apalpada em partes do seu corpo, no tórax, descendo do plexo até o abdome e também nas nádegas, entre as pernas e nos bolsos, além de ter de tirar o calçado. Com efeito, a atividade patronal, qualquer que seja, não justifica expor o empregado a revista vexatória, apalpando-o; esta prática revela-se abusiva e excede o poder diretivo do empregador, pois atinge a intimidade e a dignidade do ser humano, direitos pessoais indisponíveis, previstos nos incisos III e X do artigo 5º da Lei Maior. O constrangimento do trabalhador, de ser submetido a tal procedimento sem que haja indícios ponderáveis de que teria sido lesado o patrimônio da empresa ou decaiu da fidúcia do empregador, é intolerável. Portanto, quanto à configuração do dano moral, a decisão está em consonância com o entendimento do TST. Precedentes. No que tange ao valor arbitrado, deve-se ressaltar que na sua fixação é necessário avaliar os critérios da extensão ou integralidade do dano e da proporcionalidade da culpa em relação ao dano, devendo a indenização ser significativa, segundo as condições

personais do ofensor e do ofendido, e consistir em montante capaz de dar uma resposta social à ofensa, para servir de lenitivo para o ofendido, de exemplo social e de desestímulo a novas investidas do ofensor. Para a hipótese dos autos, em que evidenciado o contato físico na realização das revistas íntimas, tem-se que o montante de R\$ 2.000,00, arbitrado para a indenização por dano moral se mostra insuficiente para a reparação pretendida, tendo em vista a extensão do dano, razão pela qual este montante deve ser majorado para R\$ 10.000,00 (dez mil reais), considerados a extensão do dano, o porte da empresa e a conduta empresarial. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 5º, X, da Constituição Federal e provido. (TST – Processo: RR - 141-25.2011.5.05.0016 Data de Julgamento: 03/08/2016, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2016).

CONCLUSÃO

Vivemos em um momento em que os interesses econômicos vêm sendo priorizados em detrimento das relações humanas, em especial as relações de emprego, ignorando-se que as condições e o ambiente de trabalho incidem diretamente sobre a qualidade de vida e a saúde do trabalhador.

Porém, o direito do trabalho não somente serve para regular as relações de trabalho, mas especialmente para o atingimento de melhores condições de trabalho de modo geral, garantindo a proteção do trabalhador, conforme dispõe a Constituição Federal Brasileira.

Somente se concretizados, os direitos fundamentais no trabalho serão instrumentos efetivos para a afirmação da dignidade do trabalhador, como pessoa humana.

A despeito disso, em alguns casos, os trabalhadores não são reconhecidos como sujeitos de direitos, não recebendo o tratamento adequado, o respeito e a possibilidade de exercício pleno de seus direitos, ficando à margem da proteção de seus direitos fundamentais e também dos direitos sociais que os resguardam.

Ocorre, porém, que as empresas devem estar sujeitas às modificações exigidas nos meios sociais, que demandam atualmente a ruptura concreta com a visão tradicional da empresa que limita seus objetivos à obtenção de lucro.

A responsabilidade social empresarial é um fenômeno que tem demonstrado constante evolução. O conceito de relação de trabalho responsável corresponde à melhoria da vida das pessoas no ambiente de trabalho, no qual os direitos fundamentais dos trabalhadores devem ser respeitados.

No geral, verificam-se os impactos dessa evolução com as mudanças nos procedimentos e práticas das empresas com relação aos trabalhadores, que passam a ser vistos como fundamentais na relação entre capital e trabalho.

Assim, valorizar os trabalhadores corresponde à verdadeira humanização da atuação empresarial.

A revista (pessoal ou íntima) praticada nos empregados, seja diária ou não, viola a intimidade do trabalhador, em especial se realizada na presença de terceiros, e mais ainda quando realizada sem impessoalidade.

É certo que o empregado sofre algumas limitações ao ser submetido ao poder diretivo do empregador; o que de forma alguma pode atingir seus direitos da personalidade e a dignidade da pessoa humana, considerando-se a relevância do direito à intimidade que sempre deveria prevalecer diante dos limites impostos ao poder diretivo do empregador.

Objetivando a proteção de seu patrimônio, a empresa deve optar, portanto, por formas diversas de controle (adoção de controle de estoque, etiquetas magnéticas nos produtos, circuito interno de monitoramento, vigilância especializada), e não simplesmente expor os trabalhadores à procedimento de revista (pessoal, íntima ou em objetos).

A despeito disso, o que tem se verificado é que, infelizmente, os empregadores, ante os custos destes outros meios de proteção de seu patrimônio, acabam por lançar mão de revistas em empregados, por ser a medida que requer pouco ou nenhum investimento.

Porém, é inaceitável que a ação do empregador buscando proteger seu patrimônio venha a ferir a dignidade da pessoa humana, ou mesmo a intimidade do trabalhador. Não se pode confundir exercício do poder de fiscalização com sujeição hierárquica do empregado face ao empregador.

O trabalho deve passar a ser visto como fonte de realização profissional e pessoal dos trabalhadores, e não mero fator produtivo onde se dá maior importância ao patrimônio do empregador do que à dignidade da pessoa do trabalhador.

A prática evidencia, porém, uma mentalidade empresarial anacrônica, que vê na relação de emprego, antes de mais nada, uma relação de poder autoritária, em que o empregado é obrigado a sujeitar-se a inegável constrangimento para manter o emprego.

Ressalte-se que não se considera razoável, por exemplo, a revista em clientes/ consumidores em lojas de departamentos. Predomina o entendimento no sentido de que os proprietários e prepostos de estabelecimento comercial não possuem poder de polícia, o que lhes impede de, por mera suspeita de furto de mercadorias, abordar e efetuar a revista pessoal em clientes/ consumidores.

Tal reflete uma ponderação de normas entre o direito à intimidade e o direito à propriedade privada no âmbito das relações de consumo; o que deveria ser reproduzido na esfera das relações empregatícias, pois sob qualquer ponto de vista é absolutamente inconcebível que se viole direitos constitucionais de intimidade e dignidade da pessoa humana, no intuito de proteger meros interesses comerciais.

Assim, apesar de os tribunais não reconhecerem as revistas em geral como ilícitas, mas tão somente as revistas íntimas, nosso entendimento pessoal é no sentido de que as revistas praticadas pelo empregador, em especial as revistas íntimas, não devem ser realizadas pelas empresas em seus empregados, sob pena de desestabilização das relações laborais, além de refletir em violação ao princípio da presunção de inocência, tendo em vista que sua adoção implica na quebra da fidúcia que deve existir entre as partes na relação de emprego.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA DE MELO, Celso Antônio. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª ed. 22ª tir. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Liberdades Públicas**. São Paulo: Bushatsky, 1974.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Letícia Mara Pinto. **Parassubordinação: a dialética das metamorfoses justrabalhistas para uma nova era colaborativa**. São Paulo: LTr, 2017.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **Manual de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. (Coleção Manuais Instrumentais Para Graduação/ Coordenação Nelson Nery Junior, Rosa Maria de Andrade Nery).

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 1, 2007.

TST, Brasília, DF, 2007. Disponível em:

<<http://www.google.com.br/amp/s/angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enu-nciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho/amp>>. Acesso em: 11 jul. 2018.

KELLER, Werner. **O Direito ao Trabalho como Direito Fundamental: Instrumentos e Efetividade**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 12ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

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

MASCHIETTO, Leonel. Revista Íntima. Efetividade dos Direitos Fundamentais do Empregado. Limites do Poder de Direção do Empregador. In: CALVO, Adriana (org.) et al. **Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 21ª ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. Os Poderes Do Empregador E Os Deveres Do Empregado Na Relação De Emprego, Segundo Délio Maranhão. Revista do TST, Brasília, vol. 81, nº 3, jul/ set 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96144/2015_romita_arion_poderes_empregador.pdf?sequence=1>. Acesso em: 23 ago. 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. São Paulo: Malheiros, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1º mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de Julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF, 06 jul. 1992. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 11 jul. 2018.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.271, de 15 de Abril de 2016. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Brasília, DF, 15 abr, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13271.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Processo nº 0001146-97.2012.5.02.0447. Relatora: Juíza Maria José Bighetti Ordoño Rebello. São Paulo. Publicado em 20 de agosto de 2013. Disponível em: <<http://search.trtsp.jus.br/EasySearchFrontEnd/AcordaosUnificados.jsp>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Processo nº 1000770-96.2016.5.02.0401. Relatora: SONIA MARIA FORSTER DO AMARAL – 2ª Turma.

São Paulo. Publicado em 12 de março de 2018. Disponível em:
<<http://search.trtsp.jus.br/EasySearchFrontEnd/AcordaosEletronicosEmentados.jsp>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Processo nº 1000676-16.2016.5.02.0251. Relator: BENEDITO VALENTINI – 12ª Turma. São Paulo. Publicado em 05 de abril de 2018. Disponível em:
<<http://search.trtsp.jus.br/EasySearchFrontEnd/AcordaosEletronicosEmentados.jsp>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Processo nº 00209-2007-023-02-00-0. Relator: DAVI FURTADO MEIRELLES – 14ª Turma. São Paulo. Publicado em 26 de março de 2010. Disponível em:
<<http://search.trtsp.jus.br/EasySearchFrontEnd/AcordaosUnificados.jsp>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). Processo nº 1000570-89.2016.5.02.0013. Relator: RICARDO VERTA LUDUVICE – 11ª Turma. São Paulo. Publicado em 09 de maio de 2017. Disponível em:
<<http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta011&docId=f9f3f32386f1df9bd99191cea97b314a8eccb3d&fieldName=ementa&extension=html#q=>>>. Acesso em: 30 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº RR - 342-45.2012.5.10.0015. Relator Desembargador Convocado: Ubirajara Carlos Mendes – 7ª Turma. Publicado em DEJT em 29 de junho de 2018. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 31 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº RR - 122900-92.2005.5.09.0661. Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen – 4ª Turma. Publicado em DJ em 05 de outubro de 2007. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 31 ago. 2018

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº RR - 1127-34.2010.5.09.0652. Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa – 1ª Turma. Publicado em DEJT em 31 de agosto de 2018. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 31 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº RR - 31000-10.2013.5.13.0023. Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Publicado em DEJT em 21 de novembro de 2014. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 31 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº RR - 1043-18.2011.5.19.0006. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. Publicado em DEJT em 03 de outubro de 2014. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 31 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº RR - 106900-07.2006.5.09.0071. Relator Juiz Convocado: Douglas Alencar Rodrigues – 3ª Turma.

Publicado em: DEJT em 14 de agosto de 2009. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 31 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº RR - 141-25.2011.5.05.0016.
Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte – 3ª Turma. Publicado em
DEJT em 05 de agosto de 2016. Disponível em:
<<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 31 ago. 2018.