

CONFIGURAÇÃO DE DANO MORAL EM REVISTAS ÍNTIMAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Fabiene Ribeiro Silva Santana Arrais

Advogada e Professora da Faculdade Sete de Setembro.

e-mail: fabi_arrais@hotmail.com

Jorsuleide Lima Campos

Licenciada em Letras pela Faculdade Sete de Setembro e Bacharelada em Direito.

e-mail: jorsuleide@hotmail.com

Lívia da Silva Pastor

Bacharel em Turismo pela Faculdade Sete de Setembro e Bacharelada em Direito.

e-mail: liviabriel@hotmail.com

RESUMO

O presente artigo se propõe a examinar os limites da revista íntima e sua legalidade, realizada pelos empregadores nos empregados, além da configuração de um possível dano moral no ambiente de trabalho. A questão gera discussões em eventuais conflitos existentes nessa relação, tendo em vista aos excessos cometidos, com o objetivo de proteger seu patrimônio, violando assim os direitos fundamentais.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Revista íntima. Dano Moral.

ABSTRACT

This article proposes to examine the limits of legality and body searches conducted by employers to employees, and setting a possible moral harm in the workplace. The issue raises questions of possible conflicts in this relationship in order to excesses, with the aim of protecting its assets, thus violating the fundamental rights.

Key-Words: Labor Law. Intimate Revised. Moral Damage.

INTRODUÇÃO

Um dos grandes problemas do Direito do Trabalho refere-se quanto ao vínculo empregatício entre empregados e empregadores. Diante disso, tal subordinação possibilita diariamente a ocorrência de práticas abusivas. Ainda neste cenário, a revista íntima tem cada vez mais ganhado espaço nas discussões. Deste modo, nota-se, que frente a uma situação jurídica favorável, o empregador, por vezes, excede a razoabilidade, criando um cenário vexatório e humilhante.

A revista íntima é incompatível com a dignidade da pessoa humana, com a valorização do trabalho humano, e a função social da propriedade assegurado pela Carta Magna. Insta salientar que a Constituição Federal veda todo e qualquer tratamento desumano ou degradante. Por outro lado, o mesmo diploma legal a garante a inviolabilidade da intimidade e da honra.

Diante disso, o trabalho tem a finalidade de abordar a questão da revista íntima nas relações de trabalho como uma configuração direta de dano moral, visto que caracteriza um atentado a dignidade do empregado, sendo, portanto, uma investida contra a dignidade da pessoa humana.

Neste efeito, será empregado o método indutivo, a qual consideramos acerca do dano moral, buscando conceituar esse fenômeno em colação aos conceitos de renomados juristas especializados no assunto, bem como a apreciação da indenização por dano moral em decorrência da revista íntima.

1 CONCEITO DE DANO MORAL

Inicialmente, necessitaremos conceituar o dano moral, pois o ordenamento trabalhista nacional, não cuida de forma específica do dano moral.

Para Aurélio Buarque de Holanda, o termo dano tem as seguintes acepções:

DANO (do Latin damnu) S. m. 1. Mal ou ofensa pessoal; prejuízo moral: Grande dano lhe fizeram as calúnias. 2. Prejuízo material causado a alguém para deterioração ou inutilização de bens seus. 3. Estrago, deterioração, danificação: Com o fogo, o prédio sofreu enormes danos. Dano emergente. Jur. Prejuízo efetivo, concreto, provado. (cf lucro cessante). Dano infecto. Jur. Prejuízo possível, eventual, iminente.

Leciona José Cairo Junior (2011, p. 762), o dano moral corresponde ao resultado de uma ação ou omissão que implique, de forma necessária, ofensa a um bem não avaliável economicamente. Quando esse dano efetiva-se em decorrência do cumprimento de obrigações derivadas da execução e extinção do contrato de trabalho, seja pelo empregado ou pelo empregador, recebe a denominação de dano moral trabalhista.

Conforme Stoco (2004, p. 925):

O dano moral é aquele que agride a incolumidade psíquica do lesionado, lhe promovendo constrangimento e dor moral e sentimental. O dano moral trabalhista é a infração da obrigação de não praticar ato lesivo da honra e da boa fama, por ato das partes opostas da relação de trabalho subordinado em sua vigência ou, embora após seu término, quando o ato lesivo fizer correspondência a fatos ocorridos no tempo de seu vigor.

Para Carlos Alberto Bittar (1994, p. 31), os danos morais: “se traduzem em turbações de ânimo, em reações desagradáveis, desconfortáveis ou constrangedoras, ou outras desse nível, produzidas na esfera do lesado.

De acordo com Silvio Rodrigues (1989, p. 206), refere-se o dano moral como: “a dor, a mágoa, a tristeza infligida injustamente a outrem.”

Assim sendo, todas essas definições acarretam em comum a identificação do dano moral com alterações negativas no estado anímico, psicológico ou espiritual do lesado. O dano moral sobrevém em bens de ordem não-material, podendo lesionar pessoas físicas e até mesmo jurídicas, em certos aspectos de sua personalidade.

2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O nosso Estado Brasileiro fundamenta-se numa garantia baseada no exercício da cidadania, na dignidade da pessoa humana, bem como no reconhecimento dos instrumentos de valorização social do trabalho. É inerente que na Constituição Federal de 1988 houve certa resistência quanto ao reconhecimento do direito à indenização por dano moral, porém a Carta Magna reconheceu esse direito, proporcionando uma

compensação econômica. Nesta esteira, mensurar a indenização pelos danos morais torna-se uma tarefa um tanto difícil.

Ocorre que, a relação de emprego constitui um cenário bastante propício para o surgimento do dano moral, principalmente ao considerarmos o estado de subordinação do empregado em face do poder de direção do empregador. Nisto, como o empregador tem como função de disciplinar, controlar, fiscalizar o trabalho desenvolvido por seus empregados, acaba praticando abusos, o que por hora atinge a honra, sendo, portanto, um desrespeito com a dignidade do empregado. Por isso, é necessário estabelecer limites, para que não haja ofensas ao princípio da dignidade humana do trabalhador. Deste modo, é imprescindível existir respeito mútuo nas relações laborais.

Registra-se, que na indenização por danos morais, a condenação do ofensor funciona como uma punição, com o objetivo de evitar que ações semelhantes ou mesmo idênticas venham a se repetir.

Com isso, frente às dificuldades de estabelecer o valor da indenização por danos morais, é dever do julgador ponderar pelo bom senso, pautando-se pelos princípios da razoabilidade, proporcionalidade, grau de culpa, extensão do dano, bem como pela capacidade financeira do ofensor e ofendido, buscando, desta forma, evitar valores que tragam tanto enriquecimento ilícito quanto irrisório.

3 REVISTA ÍNTIMA: ATENTADO A DIGNIDADE DO EMPREGADO

A Constituição Federal consagra a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho humano, a função social da propriedade, e ainda veda todo e qualquer tratamento desumano ou degradante, assegurando inviolabilidade da intimidade e da honra. (arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, *caput*, I e X da CF).

O direito à intimidade consiste na faculdade que tem cada indivíduo de obstar a intromissão de estranhos na sua vida privada e familiar, assim como de impedir-lhe o acesso a informações sobre a privacidade de cada um, e também impedir que sejam divulgadas informações sobre esta área da manifestação existencial do ser humano (BASTOS & MARTINS apud CASTRO, 2002).

Assim, a revista íntima é uma inspeção visual em face do empregado, que em completa ou semi nudez, é submetido a uma vistoria buscando à descoberta de possível furto. Essa forma preventiva de segurança tenta garantir que o empregado se intimide á atitudes ilícitas, e assim seja descoberto na revista.

É nesse sentido o pensamento de Alice Monteiro de Barros (2008, p. 585), manifestado em sua obra:

A inspeção nessas condições poderá traduzir atentado contra o pudor natural da pessoa, mas dependerá da intensidade do exame. Portanto, considera-se atentatória à intimidade a inspeção a qual exige que o indivíduo se desnude completamente, ainda que perante pessoas do mesmo sexo, e submeta-se a exame minucioso, detalhado ou em presença de outros.

Convém observar, que a revista íntima realizada no empregado é proibida, tendo em vista ferir os princípios constitucionais, bem como a intimidade humana, configurando assim um dano moral no cenário laboral.

Dessa forma, como os empregados são submetidos rotineiramente a revista íntima, torna-se bastante comum violar a intimidade, a honra. Neste intento, a proteção a estes direitos adveio com a Constituição Federal, considerados direitos fundamentais do indivíduo, assegurando á intimidade. Ademais, ainda sob a ótica constitucional, visa-se proteger a dignidade da pessoa do trabalhador, sobretudo a intimidade no local de

trabalho, bem como medidas efetivas contra a sua violação, a qual respaldam-se legalmente nos arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, *caput*, I e X da CFB e arts. 373, VI da CLT, além dos arts. 421 e 422 do CCB.

Como se vê, o trabalhador é um cidadão, seja em qualquer ambiente que se encontre, uma vez que somente poderá sofrer limitações ao seu direito de personalidade, caso a intervenção seja devidamente justificada, observando diante de certa atitude, os princípios da necessidade, finalidade e proporcionalidade, bem como, o princípio da intervenção mínima.

Desse modo, os Tribunais se manifestaram da seguinte forma:

RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS - REALIZAÇÃO DE REVISTA ÍNTIMA - 1. O Eg. Tribunal Regional consignou que o Reclamante era submetido a revistas visuais cotidianas, nas quais estava observando. 2. O poder fiscalizatório do empregador de proceder a revistas encontra limitação na garantia de preservação da honra e intimidade da pessoa física do trabalhador, conforme preceitua o artigo 5º, inciso X, da Constituição da República. 3. A realização de revistas sem a observância dos limites impostos pela ordem jurídica acarreta ao empregador a obrigação de reparar, pecuniariamente, os danos morais causados. Precedentes do C. TST. Recurso de Revista conhecido e provido.

Conquanto, não há que se negar que a revista pessoal é uma violação aos princípios da dignidade da pessoa humana, princípio basilar da ordem Federativa do Brasil, conforme o artigo 1º, III, da CF/88. Ademais, viola a integridade, a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da figura do empregado, haja vista serem direitos protegidos legalmente.

4 A REVISTA ÍNTIMA NA CLT

A Lei 9.799/99 acrescentou ao texto da CLT o art. 373-A, VI, o qual estabelece ser vedado ao empregador ou ao preposto proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

O dispositivo explicado dispõe:

Art. 373-A – Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas específicas estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

[...]

VI – proceder o empregador ou preposto a revista íntima nas empregadas ou funcionárias.

Mesmo a lei mencionando proteção apenas a mulher, deve-se fazer uma interpretação extensiva, tendo em vista o princípio da igualdade assegurado pela Constituição Federal de 1988, e com base no enunciado 15, segunda parte, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, *verbis*: II – REVISTA ÍNTIMA – VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República (VIDAL & ANELLO, 2008).

No estudo deflagrado, o enunciado 15 tenciona coibir qualquer tipo de revista, seja íntima ou não. Como dito, assim é que, o referido enunciado apontou a vedação da revista para ambos os sexos, ressaltando sempre a dignidade da pessoa humana, principalmente o princípio da isonomia, bem como a não aplicação de diferenciações acerca da indenização em razão do sexo.

Frise-se que é admissível, a revista, contudo deve-se observar alguns limites, ou seja, respeitar a intimidade, a honra e a imagem dos empregados. Além disso, deverá existir motivo justo para a realização da mesma. Observando que a revista deve ser a última alternativa, não se pode expor o empregado à situação vexatória, jamais poderá acontecer o despir de vestimentas ou ainda mostrar partes íntimas do corpo.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que se houver revista íntima, expondo o trabalhador a situação vexatória, cabe indenização por danos morais. Segundo tal linha de raciocínio, o TST admite a tese da revista íntima, desde que não viole a intimidade e a dignidade do empregado. Em outro sentido, veda a revista íntima utilizada de forma agressiva, sobretudo nas partes íntimas do trabalhador, o que tornaria inaceitável. Neste sentido partidário, o TST posiciona no seguinte sentido:

RECURSO DE REVISTA – DANOS MORAIS – REVISTA ÍNTIMA – Constitui fundamento do estado brasileiro o respeito à dignidade da pessoa humana, cuja observância deve ocorrer na relação contratual trabalhista; o estado de subordinação do empregado e o poder diretivo e fiscalizador conferidos ao empregador se encontram em linha de tensão, o que não pode levar à possibilidade de invasão da intimidade e desrespeito ao pudor do trabalhador. A comercialização, pela empresa, de produtos que lhe exigem maior vigilância sobre os estoques, apesar de ensejar a adoção de revista do empregado, ao término da jornada, não afasta o dever de que ela seja feita segundo meios razoáveis, de modo a não causar constrangimentos ou humilhação, cuja ocorrência configura dano moral a ser reparado. Recurso de revista conhecido e provido.

4.1 DIREITO À INTIMIDADE X DIREITO À PROPRIEDADE

Como apregoa a jurisprudência, o legislador buscou preservar os direitos fundamentais, incluindo à intimidade e o princípio da dignidade da pessoa humana frente ao direito à propriedade do empregador e da autonomia de vontade dos particulares. O direito à propriedade e intimidade revela como sendo direitos fundamentais negativistas, pois estão na seara individual, bem como integram os direitos de primeira dimensão.

A intimidade aduz sobre as relações subjetivas, de foro íntimo das pessoas, seja nas relações familiares, de amizade, inclusive nas relações comerciais, de trabalho, estudo. Neste aspecto, a tutela constitucional intenta proteger as pessoas dos tentados ao segredo e liberdade da vida privada. Nisto, o segredo da vida privada é condição da personalidade, por isso é fundamental amplitude de liberdade, sem perturbação de terceiros.

Destarte, a revista pessoal não é a única maneira adotada para proteger o patrimônio do empregador, caso realizada, viola o direito à vida privada do trabalhador, que diante da propriedade e da vida privada, prevalecerá a segunda garantia.

4.2 DIREITO À INTIMIDADE X AUTONOMIA DE VONTADE DOS PARTICULARES

Diante do assunto, os princípios fundamentais, principalmente à intimidade, é de caráter eminentemente individual, a qual o direito positivo expõe em garantias de uma convivência digna e livre para toda pessoa. Nisto, o dia-a-dia corriqueiro incide diretamente nas relações privadas, porém deve haver ponderação entre os valores em questão e o princípio da autonomia de vontade.

Inicialmente, é preciso estabelecer assimetria em relação às partes. Isto se dá devido ser o empregado na revista íntima aquele que está sob as ordens de outrem, que facilmente pode ser substituído. Por isso, atualmente, o trabalhador vem sendo oprimido pelo seu empregador, mesmo evidentemente tal relação esteja instaurada assimetricamente.

Sob outro vértice, cumpre observar a autonomia de vontade do empregado ao firmar o contrato de trabalho, pois mesmo que haja manifestação da livre vontade acerca da revista pessoal, a referida cláusula é considerada inválida, uma vez que viola o princípio da vida privada, conseqüentemente da dignidade da pessoa humana, tendo em vista dar azo para possíveis indenizações morais.

Outro ponto a ser vislumbrado, pousa-se na imprescindibilidade da relação de trabalho frente a uma sobrevivência digna do empregado, qual seja, é fundamental a relação jurídica na vida do indivíduo, que num país afligido pelo desemprego, como o Brasil, certamente o contratado renunciaria a certos direitos fundamentais, que por ora são indisponíveis, todavia, para não ser demitido ou mesmo a sofrer limitações, aceitas as imposições.

Conforme estes critérios observam-se a necessidade de valorização da vida privada versus a autonomia de vontade, concentrando os direitos fundamentais contidos na Carta Maior, como garantia de proteção aos empregados, diante da conduta inconstitucional dos empregadores na revista pessoal.

Neste diapasão, fato é que, mesmo havendo previsão normativa de revista íntima em Acordo e Convenção Coletiva, estabelecido entre a empresa e o sindicato de classe do trabalhador, há casos em que tal permissibilidade foi afastada, em virtude de que mesmo expresso em contrato trabalhista ou acordo coletivo, não se admite a revista, pois a preservação da honra e intimidades estão envolvidas pelas garantias e direitos fundamentais previstos na Constituição.

Paralelo a este entendimento, o excesso de fiscalização, ferindo a honra e a dignidade do empregado, expondo-o a situação vexatória, oportuniza possível indenização moral, servindo como inibidor de futuras ações lesivas á honra e a boa imagem dos empregados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É preciso adotar tanto nas relações pessoais quanto nas privadas, a preservação a intimidade, como sendo direito fundamental. Nesta perspectiva, o referido direito é analisado de forma ampla, de certo a coexistir outros direitos, que tragam suporte ao direito de propriedade do empregador e ao poder laborativo.

Neste íterim, mesmo estando os empregadores assegurados por este poder fiscalizatório, para a obediência e a guarda dos direitos fundamentais do empregado, previstos no art. 5º da Constituição Federal de 1988, bem como a real observância na boa-fé entre trabalhador e empregador. Com isso, é necessário investigar a efetiva finalidade da revista íntima, para que seja considerada legal, porém totalmente despropositada quando utilizada de maneira abusiva e humilhante.

De certo, diante do desenvolvimento da empresa, os empregadores atuam em seu poder de fiscalização. Tal fiscalização poderá ser exercida através de diversos meios de segurança, como: câmeras áudio-visual, sensores eletrônicos, aos quais estarão sobre o controle e comando dos empregadores.

Neste sentido, as vias de fiscalização adotada pelas empresas não poderá ser violada por intromissões ilegítimas, tendo como a colocação de aparelhos de filmagens, capazes de gravar a vida íntima do trabalhador, nem tampouco sem o seu conhecimento. As câmeras audiovisuais devem ser instaladas em locais adequados, de forma que seja assegurada a intimidade do empregado, vedando a instalação em banheiro, sala de descanso, pois são consideradas como dependências reservadas.

Diante disso, é possível que os empregadores instalem sistemas que lhes proporcionem segurança ao patrimônio, desde que observado a razoabilidade e que não transgrida os direitos do empregado. Hodiernamente, assim é o entendimento dos Tribunais acerca dos sistemas de monitoramento, a qual repelem qualquer utilização que venha a configurar dano moral laborativo ao empregado, em consequência da violação dos direitos fundamentais.

Contudo, os poderes de direção e fiscalização dos empregadores devem ser exercidos dentro dos parâmetros da legalidade, sem qualquer abuso de poder, sendo que qualquer ato contrário invadirá a esfera jurídica, podendo configurar danos.

Desta forma, após o estudo realizado com abordagem da configuração do dano moral nas revistas íntimas nas relações de trabalhos, concluímos que a Justiça do Trabalho adota o entendimento acima explanado, passando a condenar o empregador a pagar danos morais, caso venham a violar a intimidade e vida particular do empregado. Insta consignar que a valoração da indenização é sempre baseada ao caso concreto, com o escopo de reparar o dano, e ainda de evitar que o empregador reitere o repellido ato.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**. 2 ed. São Paulo: RT. 1994.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Vade mecum compacto. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10/01/2002. **Institui o Código Civil. Vade mecum compacto**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho- **RR688.679/2000.1, 3ª Turma, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi**, DJ: 27/05/2005.
- CAIRO, José Jr. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. Jus PODIVM, 2011.
- RODRIGUES, Silvio. Direito Civil. Responsabilidade Civil. 1989. v. 4.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais** - 1ª edição. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.
- SARMENTO, Daniel. **A ponderação de interesses na Constituição Federal**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2000.
- STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. 6. ed.. - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004.
- VIDAL, Bernardo Raposo; ANELLO, Gustavo Lacerda. A sujeição do trabalhador à revista pessoal pelo empregador. **Uma análise do Enunciado n. 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Jus Navigandi, Teresina, v. 13, n. 1894, 7 set. 2008. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/11694>. Acesso em: 15 maio 2011.