

**A REALIZAÇÃO DE REVISTA
PESSOAL E ÍNTIMA NO AMBIENTE
LABORAL E A VIOLAÇÃO
CONSTITUCIONAL DOS DIREITOS DO
EMPREGADO**

*Marina Helena Vieira da Silva**

RESUMO: Na atualidade, uma questão que em muito prejudica a realização das atividades laborais cotidianas é a recorrente prática das revistas pessoais e íntimas nos empregados. A partir da constatação acerca da existência da adoção de tais procedimentos, faz-se necessária uma análise constitucional que leve em conta os princípios aplicáveis a estas situações, para que seja possível verificar se tais condutas se apresentam como violações a direitos ou tão somente como o exercício de direito do empregador. O objetivo principal do artigo é, portanto, através de uma análise principiológica e jurisprudencial, que leva em conta julgados dos TRTs da primeira e terceira região, demonstrar os dois lados envolvidos na questão prática acerca da realização da revista pessoal e íntima no local de trabalho, para que, por fim, seja possível constatar a validade ou não de tal conduta considerando o constitucionalismo brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Revista Pessoal. Revista Íntima. Princípios Constitucionais.

ABSTRACT

At present, an issue that greatly hinders the performance of daily work activities is the

* Mestranda em Direito, com área de concentração em Constitucionalismo e Democracia, na linha de pesquisa Relações Sociais e Democracia pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Pós-Graduada pela Escola Paulista de Direito (EPD) em

recurrent practice of personal and intimate magazines on employees. Based on the finding of the existence of such procedures, a constitutional analysis is necessary that takes into account the principles applicable to such situations, so that it is possible to verify whether such conducts present themselves as violations of rights or only as the exercise of the employer's right. The main objective of the article is, therefore, through a principiological and jurisprudential analysis, which takes into account judgements of the TRTs of the first and third regions, to demonstrate the two sides involved in the practical question about the personal and intimate conduct in the workplace, so that, finally, it is possible to verify the validity or not of such conduct considering the Brazilian constitutionalism.

Keywords: Labor Law. Personal Review. Intimate Review. Constitutional principles.

INTRODUÇÃO

É possível observar, atualmente, a partir das divulgações midiáticas acerca das práticas adotadas no ambiente de trabalho, um aumento crescente na realização de revista pessoal e íntima pelos empregadores nos empregados, na maioria das vezes realizadas com o pretexto de resguardar o patrimônio da empresa e do poder diretivo do empregador, entretanto, sem que sejam preservadas condições de dignidade e a intimidade de cada empregado que se vê sem alternativas diante da situação imposta¹⁸⁸.

Direito Civil e Processual Civil. Graduada pela Faculdade de Direito do Sul de Minas (FDSM). Advogada. E-mail: marinahvsilva@gmail.com.
¹⁸⁸ <https://www.conjur.com.br/2019-jun-06/revista-intima-saida-trabalho-gera-indenizacao-decide-tst>.

Dessa forma, considerando o panorama identificado, tem-se como o objetivo central do presente trabalho a realização de uma análise acerca da tensão existente entre os direitos do empregador e do empregado quando utilizados como fundamento nas decisões judiciais proferidas em casos que tratam da possibilidade ou não da realização de revista pessoal ou íntima no ambiente de trabalho (em face do empregador), sendo necessário ressaltar a impossibilidade de que sejam deixados de lado princípios que resguardam tanto a intimidade quanto os demais direitos individuais dos empregados.

É possível observar, através das normas elaboradas e vigentes sobre o tema, que serão trabalhadas em tópico posterior com maior ênfase, a incidência reiterada dos atos ilimitados de revista no empregado, que acaba por ser praticada em decorrência do poder diretivo do empregador, inclusive com divergência jurisprudencial no que diz respeito à sua permissibilidade ou não e à preponderância sobre os interesses individuais dos empregados.

A recorrente prática da revista por empregadores leva ao aumento de demandas frente ao Poder Judiciário e, como veremos, grande parte das decisões demonstram a utilização de princípios constitucionais para a fundamentação das decisões proferidas que, em grande parte das vezes, acabam por considerar admissível a revista em funcionários.

Tem-se, assim, a relevância do tema para a sociedade brasileira, visto que a prática vem sendo reiteradamente objeto de discussão judicial, evidenciando a manutenção e proliferação do problema sem que haja uma solução adequada para tanto, existindo divergências quanto ao entendimento da possibilidade ou não da realização da revista, conforme será exposto no desenvolvimento deste artigo.

Há que se ressaltar que o empregado é parte vulnerável na relação de trabalho, sendo que por depender do empregador financeira e hierarquicamente, principalmente, acaba por sofrer abusos que afetam tanto seu próprio trabalho quanto sua vida pessoal e os aspectos subjetivos que a envolvem, dentre eles íntimo, psíquico e até mesmo físico, não sendo possível compreender o fenômeno da revista tão somente partindo do ponto de vista dos direitos que o empregador alega ter para a adoção de tais condutas.

A prática da revista íntima ou pessoal a que são sujeitados os empregados demonstra justamente este abuso por parte do empregador, que, se valendo de sua condição de superioridade, viola direitos individuais do empregado, se valendo de artifícios como forma alternativa para a revista íntima ou até mesmo inspeção pessoal de objetos, tais como *scanners*, *raio-x* e demais equipamentos tecnológicos para controle de entrada e saída de objetos do

ambiente laboral¹⁸⁹; entretanto, faz-se necessário refletir acerca da existência ou não de um limite que torne a prática de revista através destes métodos alternativos também como sendo capaz de gerar constrangimento e violação à intimidade e privacidade do empregado, considerando, principalmente, a subjetividade envolvida na questão.

Para tal reflexão, a análise acerca da constitucionalização das normas trabalhistas é imprescindível, devendo nortear a prática judicial, considerando a finalidade da Constituição da República de nortear as normas infraconstitucionais vigentes, não sendo possível que tal questão seja analisada de forma apartada dos princípios constitucionais existentes e vigentes, que devem ser observados por todos, inclusive pelos empregadores no dia a dia da relação de trabalho que estabelece com seus empregados.

É necessário ressaltar que o direito individual do trabalho presume a ideia de subordinação, que, embora não possua uma conceituação legalmente estabelecida, é concebida de acordo com a doutrina como sendo uma espécie de limitação da autonomia do empregado, que deve, por outro lado, observar a proteção dos direitos do homem, não sendo considerada uma sujeição pessoal

¹⁸⁹Em notícia do TST, publicada em 27 de agosto de 2015, é possível observar o posicionamento majoritário acerca da prática da revista “simples e sem contato físico”, sendo mencionada a utilização de meios tecnológicos para o exame nos funcionários. Disponível em:

(NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014. p. 424/425).

Assim, não sendo considerada uma sujeição pessoal, evidentemente há a necessidade de que, mesmo que haja a subordinação, a parte vulnerável, no caso, o empregado, tenha seus direitos pessoais preservados sem que haja a exposição indevida a situações vexatórias e desnecessárias que violem os princípios constitucionais que lhe conferem proteção.

Para que o direito do trabalho seja compreendido e aplicado corretamente, faz-se necessária a observância da situação de vulnerabilidade do empregado, que deve ter seus direitos protegidos a fim de manter o equilíbrio da relação contratual existente, um ponto central que envolva a proteção do empregado e do empregador na medida adequada, considerando as diferenças existentes. Sobre os valores necessários para a preservação do direito do trabalho realista, bem como sobre a necessidade do reconhecimento e proteção da parte vulnerável no contrato de trabalho, Paulo Eduardo Vieira de Oliveira, leciona:

Um Direito do Trabalho realista, capaz de honrar suas origens e de justificar sua faceta de proteção aos empregados, deverá partir dos valores tradicionais que o geraram: a tutela dos

http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/voce-sabe-quais-sao-os-limites-da-revista-pessoal-no-trabalho
Acesso em: 6 de julho de 2019.

trabalhadores como homens livres, a proteção dos mais fracos, a preservação e a melhoria das condições de trabalho e o reconhecimento dos níveis coletivo e organizacional das relações laborais, sempre respeitando o conceito de cidadania. (OLIVEIRA, 2010b, p. 59).

Necessário ressaltar, ainda, que no Estado Social há a ideia de igualdade como forma de promoção de condições iguais de participação a todos, sendo que, no Estado de Bem-Estar Social, há a intervenção estatal com a finalidade de implementação dos Direitos Sociais previstos (PANSIERI; 2003. p. 393), sempre com a finalidade de que haja o controle acerca da observância dos direitos principalmente da parte vulnerável da relação, sendo os direitos sociais, implementados por intermédio do Estado, necessários para tanto.

Além da compreensão do tema e dos aspectos subjetivos que o envolvem, o presente trabalho tem como um dos objetivos a realização de uma análise prática de casos de revista pessoal e íntima que tramitam no Judiciário, a partir de casos julgados e disponíveis para consulta no Tribunal Regional do Trabalho da segunda e terceira região, como forma de demonstrar a vasta utilização de princípios para a fundamentação das decisões e a ausência de uniformidade do entendimento adotado para as soluções dos conflitos existentes acerca do tema.

Assim, será possível chegar à conclusão acerca dos limites e entendimentos firmados acerca da realização da revista no ambiente

laboral, ressaltando a existência de legislação vigente sobre o tema que confere proteção ao empregado frente às possíveis abusividades praticadas pelo empregador. Para tanto, primeiramente faz-se necessário abordar a legislação existente sobre a matéria, para que em um segundo momento seja abordada a constitucionalização do direito do trabalho e os impactos para a questão da revista no ambiente laboral e, por fim, seja retratada a realidade de alguns dos julgados da segunda e terceira região do Tribunal Regional do Trabalho que tratam dessa questão.

1. PRÁTICA DE REVISTA NO AMBIENTE DE TRABALHO E A LEGISLAÇÃO VIGENTE SOBRE O TEMA

Primeiramente, será apresentada a legislação brasileira sobre a prática da revista, tanto pessoal quanto íntima, no ambiente de trabalho, sendo que somente a partir do conhecimento das leis que regulam a matéria, será possível compreender de fato sobre o que se trata e se há a permissão no ordenamento jurídico para a realização de tais condutas pelo empregador.

É possível observar que a regulamentação trabalhista sobre a revista íntima é relativamente recente no ordenamento jurídico. As proteções dos direitos fundamentais ganham ênfase com a constituição de 1988, momento em

que novas perspectivas ligadas ao respeito ao indivíduo são apresentadas. Embora a Constituição Federal de 1988 consagre direitos inerentes às pessoas, tais como intimidade (OLIVEIRA; 2017, p. 183)¹⁹⁰ e privacidade (artigo 5º, X da Constituição Federal), inexistia, até 1999, uma regulamentação específica a respeito do tema, o que se tornou necessário considerando a elevada incidência da prática e a situação de abuso em que o empregado muitas vezes se via inserido, muitas vezes antes mesmo do início do contrato (fase pré-contratual).

Foi a Lei nº 9.799, de 26/5/1999, que incluiu o artigo 373-A, VI na Consolidação das Leis do Trabalho, a responsável por apresentar a proibição expressa de realização de revista íntima em mulheres, estando inserido na “seção I”, referente a “duração, condições do trabalho e discriminação contra a mulher”. Nota-se, através da leitura do inciso IV deste dispositivo, a intenção do poder legislativo em coibir a prática da revista íntima contra as mulheres no ambiente de trabalho, em observância aos princípios que visam a preservação da dignidade da pessoa humana, principalmente o direito à intimidade e privacidade (OLIVEIRA; 2017, p. 181)¹⁹¹, que implicam do desrespeito à cidadania (que é conjunto de prerrogativas e deveres capazes de

demonstrar a integração da pessoa no espaço social) e à dignidade da pessoa humana (OLIVEIRA; 2010b, p. 52), de forma a evidenciar a proteção ao empregado.

Apesar do referido dispositivo ser especificamente direcionado às mulheres, conforme se infere do próprio título da “seção I”, considerando o disposto no artigo 5º, I da Constituição Federal, que trata da igualdade de gêneros, restou existente dúvida quanto ao alcance da norma estabelecida, não estando claro se haveria a aplicação do mesmo dispositivo também aos homens, de forma a vedar a realização da revista íntima nos funcionários do gênero masculino.

Como forma de solucionar o problema interpretativo com relação à aplicação em pessoas do gênero masculino, foi formulado o Enunciado nº 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, que resolve a questão estabelecendo que a matéria do artigo 373-A da CLT se aplica, igualmente, a ambos os gêneros, frisando, além disso, a total ilegalidade da realização de revista nos empregados e em seus pertences.

Resta claro, neste momento, a finalidade e abrangência da norma estabelecida, inexistindo dúvidas quanto à impossibilidade de realização

¹⁹⁰A intimidade pode ser garantida através de três modalidades: a intimidade individual, a da casa como asilo individual e da correspondência, comunicações telegráficas e telefônicas, inexistindo explicitação da CLT nesse sentido.

¹⁹¹ O direito à intimidade pode ser entendido como a pretensão da determinação pela própria pessoa

acerca das comunicações de sua vida. Já a privacidade do empregado, por sua vez, está diretamente ligada à dignidade da pessoa humana e à cidadania, dizendo respeito aos aspectos da vida do empregado que não envolvem diretamente a relação de trabalho.

de revista íntima de acordo com o que consta estabelecido no ordenamento jurídico, tornando inaceitáveis as interpretações em sentido contrário a fim de possibilitar a prática pelos empregadores, visto que já foi expressamente coibida nos dispositivos legais que regulam a matéria.

É possível observar a intenção do legislador em preservar direitos do empregado no artigo 223-C da CLT, que trata dos bens inerentes à pessoa física que devem ser tutelados, dentre eles a integridade física, imagem e intimidade, pontos de extrema importância para o tema em questão, demonstrando a proteção garantida à pessoa física: “Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física”.

Não há dúvidas, portanto, acerca da incompatibilidade da prática tanto da revista íntima como da pessoal frente aos bens jurídicos tutelados mencionados no artigo 223-C da CLT. Ora, não é possível se falar em preservação de intimidade com a exposição a situações vexatórias e constrangedoras no ambiente de trabalho, sendo necessário certo cuidado com a subjetividade existente nas palavras “intimidade, autoestima, imagem, etc.”, que denotam sentimentos pessoais que são peculiares para cada pessoa.

Por outro lado, mesmo com as mencionadas leis em vigor no ordenamento

jurídico, nota-se que o problema está longe de ser resolvido. A prática vem sendo mantida, e, como consequência, no ano de 2016, foi promulgada a Lei n. 13.271, de 15 de abril de 2016, que determina, novamente, de forma explícita, reafirmando os dispositivos já existentes, a proibição da realização da revista íntima na empregada.

Com o objetivo de aumentar o controle sobre tais práticas abusivas, a lei inova com relação às demais, visto que prevê, em seu artigo segundo, a imposição de multa ao empregador em caso de descumprimento, no valor de R\$ 20.000,00, a ser revertida para órgãos de proteção às mulheres, ressaltando que tal multa não se confunde com o requerimento de indenização por danos morais, com possibilidade de ser aplicada em dobro em caso de reincidência, demonstrando a gravidade da situação e a insistência no descumprimento pelo empregador da legislação trabalhista existente sobre o tema.

Cabe frisar, ainda, que a aplicação da multa prevista na lei 13.271/2016 não interfere no requerimento de Indenização por Danos Morais, se tratando de verbas de naturezas distintas. A multa prevista na referida lei não será revertida para a empregada, mas sim para os órgãos de proteção dos direitos da mulher, o que, de qualquer forma, demonstra a intenção em coibir a prática da revista.

Considerando a legislação exposta sobre a realização da revista pessoal e íntima, é possível

perceber a intenção do legislador em determinar a preponderância da preservação do direito de intimidade e privacidade do empregado. De qualquer forma, ainda há, jurisprudencialmente, divergência quanto à aplicação das mencionadas normas em razão de uma possível prevalência do direito do empregador sobre o empregado, o que será tratado no capítulo seguinte. Há que ser observado, ainda, o Pacto de San José da Costa Rica, no qual o Brasil é signatário e que veda, expressamente, em seu artigo 5º, o tratamento degradante à pessoa, que evidentemente ocorre quando da realização de revista pelo empregador no empregado dentro do ambiente de trabalho, muitas vezes sem que haja qualquer consideração às liberdades individuais existentes.

Diversas leis, já mencionadas, foram editadas em um curto espaço de tempo com o objetivo de atenderem a demanda de mais respeito à individualidade e à dignidade laboral daquele que é vulnerável, em uma relação desigual (OLIVEIRA; 2010a. p. 79)¹⁹², a fim de solucionar as questões existentes sobre a prática de revista no ambiente laboral, sendo que, em diversos momentos, restou demonstrada a violação a direitos pessoais do empregado com a referida prática pelos empregadores.

Devem ser considerados, ainda, os princípios constitucionais aplicáveis aos casos

que envolvem as mencionadas práticas. Para tanto, faz-se necessária a compreensão acerca da constitucionalização do direito do trabalho, através de uma visão que vá além das normas estabelecidas na CLT, englobando os princípios que traduzem garantias conquistadas pelos trabalhadores e devem ser observadas.

Assim, após exposta a legislação brasileira acerca da revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho, tem-se que, a partir de uma simples leitura dos dispositivos mencionados, é possível concluir pela impossibilidade da prática pelos empregadores, entretanto, a matéria ainda continua sendo objeto de questionamentos e entendimentos jurisprudenciais diversos na prática trabalhista. Assim, somente compreendendo a forma pela qual ocorre a constitucionalização do direito do trabalho, será possível realizar a análise jurisprudencial de forma crítica, com observância não somente da letra da lei, mas também considerando o texto constitucional, que traz princípios de extrema importância, para a aplicação dos direitos envolvidos na questão trabalhada no presente artigo.

2. A CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E O REFLEXO NA REVISTA PESSOAL E ÍNTIMA NO EMPREGADO

sendo o empregador detentor do poder de coordenar, controlar e organizar os fatores de produção.

¹⁹² A relação de emprego se apresenta desigual, tendo em vista, principalmente, a subordinação como requisito essencial do contrato de trabalho,

Analisada a matéria legal vigente sobre a prática de revista, cabe, neste momento, compreender as normas constitucionais aplicáveis à matéria e que interferem, diretamente, nas relações estabelecidas no ambiente de trabalho. Assim, a Constituição, que pode ser concebida como sendo o conjunto de normas que ordena tanto a estrutura quanto o funcionamento do Estado (MALLET; 1993. p. 3), apresenta uma gama de direitos que regem as relações existentes em sociedade, recaindo sobre todos os ramos do direito.

No Brasil, o direito coletivo do trabalho já podia ser vislumbrado em 1699, com algumas corporações de ofício com caráter administrativo e religioso em 1699, sendo que, com as ideias de supressão das referidas corporações pregadas pelo Liberalismo, em expansão na Europa, a ideia de uma ofensa à liberdade individual e aos princípios da Revolução Francesa gerou impacto na Constituição de 1824, e, neste período, as associações e ligas operárias passaram a ser identificadas, muitas vezes com caráter reivindicatório. (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO; 1998. p. 75/76)

A preocupação com o direito do trabalho foi percebida, ainda, após a extinção do tráfico de escravos (1850), considerando que, antes disso, a mão de obra que era utilizada se baseava tão somente na relação existente entre os senhores de terras e os escravos. Desde então, com a expansão da produção rural capitalista e posterior desenvolvimento da indústria, uma

classe operária passou a ser vista, sendo, inicialmente, marcada pela forte opressão que sofria (SOUTO MAIOR; 2000. p. 64).

A primeira constituição que inseriu normas de direitos sociais no seu corpo foi a Constituição Mexicana de 1917, podendo ser considerada como o dispositivo jurídico próprio do Constitucionalismo Social da primeira metade do século XX (HERRERA; 2003. p. 82), estabelecendo, principalmente, normas referentes aos direitos dos trabalhadores e à limitação da propriedade privada. Leis sociais começaram a ser percebidas em torno de 1920, como forma de imposição disciplinar nas fábricas (SOUTO MAIOR; 2000. p. 64), regendo as relações estabelecidas entre os empregadores e empregados.

É necessário mencionar, ainda, que diversos eventos marcam também a afirmação histórica do direito social, como a Declaração da Filadélfia de 1944 e a Declaração Internacional dos Direitos Humanos, de 1948 (SOUTO MAIOR; 2011. p. 364). Em 1943, a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil não demonstrou nenhuma contribuição para as organizações sindicais, sendo que se limitava à reunião de textos já existentes, sem qualquer inovação significativa (FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO; 1998. p. 95), sendo que, da mesma forma, a Constituição de 1891 foi omissa quanto às questões trabalhistas na dimensão necessária (FERRARI;

NASCIMENTO; MARTINS FILHO; 1998. p. 151).

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, conta com princípios que espelham o pensamento do povo à época de sua elaboração, objetivando, principalmente, a preservação da dignidade da pessoa humana, através da preservação de condições mínimas de existência digna a todos. Com relação às questões trabalhistas, especificamente, a Constituição Federal de 1988 apresenta uma relação detalhada dos direitos que são aplicáveis, podendo ser concebida, inclusive, como sendo uma Constituição histórica para o direito do trabalho (BELTRAN; 2002. p. 113/114), considerando as inúmeras questões que aborda com relação aos direitos envolvendo as relações de trabalho¹⁹³.

Os direitos fundamentais elencados na Constituição de 1988 se apresentam como objetivos a serem alcançados pelo Estado Democrático de Direito, sempre direcionados por um ideal de justiça a ser atingido (GOMES; 2005. p. 65/68), constituindo a forma pela qual todas as práticas adotadas devem se pautar, como forma de garantia a todos os cidadãos brasileiros.

Merecem destaque os intitulados direitos sociais, previstos na Constituição de 1988 a partir do artigo 6º até o 11, que são aqueles que podem ser dirigidos contra o Estado,

determinando a exigibilidade de prestações através de um conteúdo programático que deve ser cumprido pelo próprio Estado, estabelecendo uma relação direta com o princípio da não neutralidade, que trata do comprometimento com os desfavorecidos (SILVA NETO; 1998. p. 49/54).

O artigo 7º da Constituição Federal elenca direitos dos trabalhadores que visam a melhoria de sua condição social, sem os quais não haveria uma vida laboral digna, direitos estes alcançados no decorrer do tempo e fixados como cláusulas pétreas nos termos do artigo 60, § 4º da Constituição Federal.

Há, portanto, a necessidade de garantia dos direitos sociais elencados na Constituição, sendo vedado o retrocesso social, de acordo com o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”, que em seus artigos 6º, 7º, 8º e 9º demonstra a necessidade da realização progressiva dos direitos relacionados, sendo impossibilitada a sua supressão ou redução por qualquer circunstância, sendo que a cidadania que é desejada pela sociedade estabelece o acesso aos direitos sociais como forma de inclusão (COUTINHO; 2003. p. 367).

Logo, além dos direitos individuais, o trabalhador também tem a necessidade de ver preservados seus direitos sociais, como

¹⁹³ Artigo 1º, IV; 5º, XIII; 6º a 11, etc.

trabalhador, com amparo constitucional para tanto, de forma a possibilitar a existência digna do homem quando do exercício do trabalho, não sendo o poder diretivo do empregador suficiente para que tais garantias possam ser suprimidas do empregado de forma totalmente inconstitucional e arbitrária.

Entretanto, mesmo existindo previsão expressa quanto à impossibilidade da prática da revista no ambiente de trabalho, e ainda a necessidade de observância da legislação existente com base na Constituição da República Federativa do Brasil, é possível observar, de acordo com alguns doutrinadores, a transmissão do pensamento em sentido contrário, considerando possível a adoção de tal conduta pelo empregador:

Ao nosso ver, a revista se justifica, não quando traduza um comodismo do empregador para defender seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial na falta de outras medidas preventivas. Essa fiscalização visa à proteção do patrimônio do empregador e à salvaguarda da segurança das pessoas, mormente na época em que vivemos, com o fenômeno terrorista atemorizando o mundo (BARROS; 2016. p. 389).

Considerando a existência de posicionamento doutrinário neste sentido, devem ser esclarecidos os pontos que demonstram, por outro lado, os princípios que garantem direitos aos empregados e devem ser levados em conta quando da aplicação da norma,

que não pode simplesmente deixar de lado o viés constitucional necessário à compreensão do tema, fator decorrente da própria constitucionalização do direito do trabalho, responsável por estreitar a relação entre normas trabalhistas e princípios constitucionais.

A não aplicação de determinadas normas, estabelecidas através de um processo legítimo e democrático, não pode deixar de lado a consciência acerca da existência dos direitos sociais, bem como da possibilidade de sua aplicação com efetividade, como forma de garantia da execução dos princípios elencados que buscam equilibrar as situações de injustiça existentes, através da promoção de um espaço digno de trabalho para o empregado (COUTINHO; 2003. p. 377).

A constitucionalização das normas de direito do trabalho demonstram, novamente, a impossibilidade de que seja realizada a revista nos empregados, visto que evidenciada a exposição a uma situação degradante e que viola direitos pessoais dos indivíduos, sendo que, necessário se faz, neste momento, realizar uma análise acerca dos princípios que envolvem direitos do empregado com relação à impossibilidade de realização da revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho.

3. OS PRINCÍPIOS GARANTIDORES DOS DIREITOS DO EMPREGADO FRENTE À PRÁTICA DE REVISTA PESSOAL E

ÍNTIMA PELO EMPREGADOR NO AMBIENTE LABORAL

A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta, em seu artigo 3º, a definição de empregado, que deve ser entendido como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, possuindo, além das garantias expostas na CLT, garantias constitucionais que auxiliam na compreensão das razões pelas quais há a tentativa de vedação da revista pessoal e íntima, conforme já demonstrado.

O primeiro ponto que deve ser apresentado para o entendimento acerca dos princípios que cercam o empregado trata da dignidade da pessoa humana, que pode ser concebida como um conjunto de princípios e valores instituídos às pessoas com a finalidade de garantir que todos tenham uma vida digna, com o respeito de seus direitos pelo Estado.

Este complexo de direitos a serem garantidos pelo Estado deve assegurar o exercício da vida digna pelo homem, representando a ideia de existência através de valores inerentes à pessoa humana pelo simples fato de sê-lo, não sendo, portanto, exigido o preenchimento de qualquer requisito para a sua aplicação e necessidade de preservação em qualquer circunstância:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem à pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET; 2004. p. 60).

É importante ressaltar que a intimidade é uma questão complexa, que deve ser construída com a complexidade que de fato existe. A intimidade não diz respeito exclusivamente à pessoa física, ao seu corpo, mas também diz respeito àquilo que a constitui, os pertences do indivíduo compõem sua identidade e gozam das mesmas perspectivas de proteção, por serem uma extensão do indivíduo. Qualquer pessoa, portanto, tem o direito de ter a preservação de intimidade quanto a seus pertences e também sobre os demais aspectos de sua vida que não deseje externar, não sendo possível, portanto, considerar válida a realização de revista nos bens ou no próprio corpo do empregado sob pena de violação à intimidade.

O princípio da legalidade, também presente na Constituição Federal, prevê, expressamente, a impossibilidade de imposição de obrigação sem determinação legal, nos termos do artigo 5º, II, que estabelece que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de

fazer alguma coisa senão em virtude de lei?”. Tal princípio deixa clara a impossibilidade de que o empregado seja submetido a procedimento de revista (não previsto em lei) por determinação do empregador, inexistindo justificativas que demonstrem a possibilidade da adoção de tais práticas.

O empregador não deve, portanto, utilizar de seu poder diretivo (OLIVEIRA; 2010a. p. 135)¹⁹⁴, e, por consequência, de seu direito de propriedade dos bens da empresa ou da sua condição superior à de seus subordinados, para o fim de praticar abusos para com os empregados, os levando a situações degradantes e constrangedoras, devendo ser preservadas as garantias estabelecidas de forma específica na CLT e através dos princípios constitucionais que envolvem a matéria.

A vedação do tratamento degradante (artigo 5º, III da CF) também demonstra a vedação legal de que qualquer pessoa seja submetida a procedimentos que se apresentem de forma degradante ou desumana, sendo que a prática de revista a que os empregados são submetidos evidentemente os coloca em uma posição desconfortável e conseqüentemente degradante.

Há, portanto, garantia principiológica aos empregados em face de condutas inadequadas e arbitrárias pelos empregadores,

que, por muitas vezes, em decorrência de sua posição hierarquicamente superior, acabam por abusar dos empregados, suprimindo direitos que lhes são inerentes não só como trabalhadores, mas como pessoas.

Os mencionados princípios são alguns dos que demonstram a garantia dos direitos do empregado frente à prática de revista pessoal e íntima pelos empregadores, restando evidente a impossibilidade da realização de tais práticas sob quaisquer fundamentos. Faz-se, portanto, necessária a observância dos dispositivos legais que regulamentam o tema sob a ótica dos direitos constitucionais que evidenciam a prevalência dos direitos do empregado sob o poder diretivo do empregador.

Compreendidos alguns dos princípios constitucionais que conferem amparo ao empregado, além da constitucionalização do direito do trabalho e a legislação vigente sobre o tema, será, a partir deste momento, retratada a realidade dos Tribunais do Trabalho, especificamente da segunda e terceira região, acerca da realização da revista, a partir de uma escolha de julgados realizada em decorrência da diferença de posicionamentos que se referem a casos com a mesma questão, qual seja, a prática da revista pessoal e íntima nos empregados.

¹⁹⁴ O poder diretivo encontra fundamento no artigo 2º da CLT, que conceitua o empregador, cabendo-

lhe a determinação das regras pelas quais o serviço prestado pelo empregado deverá se pautar.

4. A REVISTA PESSOAL E ÍNTIMA E OS DIVERSOS POSICIONAMENTOS ADOTADOS PELOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO DA SEGUNDA E TERCEIRA REGIÃO

Mesmo com a existência de legislação que expressamente se direciona de forma contrária à realização da revista no ambiente laboral, bem como dos princípios constitucionais aplicáveis ao tema, é possível identificar casos concretos em que é considerada válida e possível a adoção de tais condutas pelo empregador. Para tanto, será feita uma abordagem de casos do TRT da segunda e terceira região a fim de demonstrar, em suma, qual a fundamentação utilizada a partir da separação das jurisprudências em grupos distintos.

Para a análise dos entendimentos identificados nos TRTs mencionados, será realizada uma divisão em dois grupos. Em um primeiro momento, os que firmam o entendimento de que há, em alguns casos, a possibilidade de que seja realizada a revista (pessoal ou íntima) no local de trabalho, devendo ser realizada ponderação para concluir quanto à sua legalidade ou não. Em um segundo momento, serão analisadas decisões que

entendem pela total impossibilidade da prática de revista (pessoal e íntima) pelos empregadores, não sendo considerada a possibilidade de análise quanto ao grau de constrangimento envolvido na prática.

No primeiro grupo de jurisprudências analisadas, foi possível observar o entendimento firmado por alguns julgadores no sentido de considerar a prática da revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho quando não ferir a integridade, não for pessoal e não demonstrar perseguição, com a tolerância da revista nos pertences pessoais dos empregados, em total inobservância aos princípios e dispositivos legais supramencionados, que demonstram expressamente a violação à adoção de tais condutas pelo empregador.

Sobre o mencionado entendimento, a Relatora Denise Alves Horta, do TRT da terceira região, entendeu, no voto¹⁹⁵ proferido nos autos de nº 0010277-08.2016.5.03.0131, sob o fundamento de que se faz necessária a realização de ponderação dos princípios que envolvem os direitos do empregado e do empregador¹⁹⁶. Necessário ressaltar que em nenhum dos casos apontados há uma definição consistente acerca dos parâmetros utilizados para a definição do que é considerado como constrangedor ao

¹⁹⁵BRASIL, TRT 3ª Região – RO 0010277-08.2016.5.03.0131. Relatora Desembargadora Denise Alves Horta. Disponibilização: 17/05/2019. Órgão Julgador: Quarta Turma. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5329> Acesso em: 28 de maio de 2019.

¹⁹⁶ Neste caso, há o entendimento de que a revista diária nos pertences dos empregados é possível quando não for demonstrada conduta desproporcional do empregador, de forma a causar constrangimentos.

empregado ou não, sendo apenas ventilada a hipótese de que a prática se apresente proporcional ou não ao poder diretivo do empregador.

Entendimento semelhante foi adotado pelo TRT da 3ª Região, sendo proferido voto pela Relatora Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim, que fundamentou sua decisão no sentido de que, embora considere possível a condenação pela prática de revista íntima, a revista em bolsas e pertences dos empregados que não gere constrangimentos é permitida¹⁹⁷.

Evidente, no trecho mencionado, o posicionamento adotado de que apenas a revista íntima é capaz de gerar constrangimento no empregado, sendo utilizado como fundamento para a permissão da revista pessoal, primeiramente, o argumento de que todos os demais funcionários também são submetidos ao procedimento, e, em segundo lugar, que a jurisprudência dominante vem considerando lícita tal prática. Ambos os argumentos são inconsistentes e inviáveis de aplicabilidade no caso concreto. No que tange à aplicação do procedimento em todos os funcionários, não é possível pressupor que o ato ilícito, por ser aplicado de forma geral, se torna válido, de forma que, independentemente de ser realizada a

revista a um ou a todos empregados, há a possível violação a direitos inerentes à personalidade que devem ser preservados.

Em segundo lugar, com relação ao argumento que diz respeito ao entendimento dominante da jurisprudência no que se refere à prática da revista no empregado, não preenche o requisito da fundamentação necessária da decisão (art. 11 e 489, II do Código de Processo Civil), existindo norma expressa considerando carente de fundamentação a decisão que empregar conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso; invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão; e que não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador, hipóteses previstas nos incisos II, III e IV do § 1º do artigo 489 do CPC, que se enquadram no caso apresentado.

Ainda é possível observar a ocorrência de decisões que expressam claramente o entendimento acerca da impossibilidade da prática de revista íntima, mas, por outro lado, considerando que o exame aos pertences do empregado é possível, não sendo permitida apenas a prática excessiva.¹⁹⁸ Tal permissão

¹⁹⁷ Considera possível a revista sem contato físico sobre os pertences dos empregados de forma indiscriminada, sob o fundamento de que atende ao que a jurisprudência dominante vem considerando como lícito. BRASIL, TRT 3ª Região – RO 0011338-92.2016.5.03.0036. Relatora: Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim. Órgão Julgador:

Quinta Turma. Disponibilização: 15/02/2018. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5420> Acesso em: 28 de maio de 2019.

¹⁹⁸No referido acórdão, é firmado o entendimento de que o exame dos pertences é admitido visando a

demonstra a ausência da aplicação dos princípios de preservação de intimidade e privacidade, principalmente, uma vez que o exame dos pertences do empregado também pode gerar possível constrangimento, mesmo que não seja realizado diante de outras pessoas ou de forma “comedida”.

No TRT da 2ª Região, foram localizados acórdãos que apontam para a mesma conclusão que os anteriormente mencionados, no sentido de entender pela possibilidade da revista “moderada” aos pertences, que (supostamente) não gere constrangimento ao empregado, conforme se observa através do voto proferido pela Relatora Adriana Prado Lima no processo nº: 0000370-80.2013.5.02.0312¹⁹⁹.

Outro acórdão que merece destaque, do TRT da segunda região, se refere ao acórdão de nº: 20090397104²⁰⁰ referente aos autos do processo de nº: 03064200504202006, foi

defesa do patrimônio do empregador, sendo que esta prática não pode afrontar o direito à intimidade e privacidade dos empregados. BRASIL, TRT 3ª Região – ROPS 0011300-13.2018.5.03.0068. Relatora: Paula Oliveira Cantelli. Órgão Julgador: Quarta Turma. Disponibilização: 17/05/2019. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=5329> Acesso em: 28 de maio de 2019.

¹⁹⁹ É considerada a impossibilidade da revista íntima, e, ao mesmo tempo, a possibilidade da revista moderada, sem contato físico, de forma discreta, sem alardes e de caráter geral. BRASIL, TRT 2ª Região. Processo nº: 0000370-80.2013.5.02.0312 – Relatora: Adriana Prado Lima. Número do Acórdão 20140249790. Data de Publicação 01/04/2014. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownload?collection=coleta014&docId=ea89cd4e2dbc6be>

apresentado pelo senhor Relator o entendimento de que não seria cabível a indenização por danos morais ao empregado por inexistir prova suficiente do fato alegado²⁰¹, mesmo considerando a existência de depoimento prestado por informante que corrobora os fatos afirmados na inicial, ressaltando que, embora não possua o mesmo valor que o depoimento testemunhal, nos termos do § 2º do artigo 457 do Código de Processo Civil, poderá o juiz utilizar da narrativa prestada para a formação de seu convencimento, ressaltando que não foi utilizada como fundamento qualquer outra circunstância ou prova contrária que retire a legitimidade dos fatos expostos pela parte, no caso concreto, deixando o Relator claro o seu entendimento acerca da possibilidade de realização da revista que supostamente não gere constrangimentos nos empregados.

46b8f9225f3728511b45f7317&fieldName=Documento&extension=pdf#q= Acesso em: 29 de maio de 2019.

²⁰⁰ Íntegra do acórdão disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownload?collection=coleta014&docId=e232c6e25ab5eb1e34d12dc9c41c476c81d82ef3&fieldName=Documento&extension=html#q=> Acesso em: 29 de maio de 2019.

²⁰¹ Mesmo considerando a existência de detector de metais, foi considerado depoimento de testemunha que afirmou que aquele, na maior parte das vezes, não funcionava, existindo inclusive detector de metais substituto. Entende o Juízo, ainda, que em se tratando de estabelecimento em que se manuseiam joias, é normal que se proceda a revista nos empregados, desde que sem constrangê-los.

Cabe indagar, ainda, qual o parâmetro adotado pelos julgadores acerca de razoabilidade e constrangimento, considerando que são conceitos totalmente subjetivos e que não deveriam ser aplicados de forma tão leviana quanto se observa na jurisprudência objeto de análise. Acerca da utilização do termo “razoável” para caracterizar a forma pela qual se dá a realização da revista, observe o trecho do acórdão proferido no TRT²⁰².

Nota-se a utilização, nas decisões, de palavras que denotam o subjetivismo, tendo em vista que se referem a sentimentos pessoais, tendentes a variação de acordo com o caso concreto e com uma pessoa específica, não parecendo razoável que o Julgador seja competente para externar o que é razoável,

constrangedor ou humilhante para outras pessoas.

Entretanto, por outro lado, em observância à legislação existente sobre o tema (PANSIERI; 2003. p. 401)²⁰³ e aos princípios constitucionais expostos no presente artigo, foi possível localizar casos em que há a total inadmissibilidade da prática da revista pessoal ou íntima no ambiente de trabalho, conforme se observa, por exemplo, no voto proferido pelo Relator do processo nº: 0002360.08.2010.5.02.0314 em trâmite pelo TRT/SP, Paulo Eduardo Vieira de Oliveira.²⁰⁴ No mesmo sentido, decidiu a Relatora Bianca Bastos, considerando a prática da revista, até mesmo pessoal, como violadora dos direitos do empregado como pessoa humana²⁰⁵.

²⁰²Entende que a prática de revista que não tenha caráter íntimo encontra respaldo no poder diretivo do empregador, entendendo que nessas hipóteses não há constrangimento. BRASIL, TRT 2ª Região. Processo nº: 0002015-45.2010.5.02.0313. Magistrado Relator: Wilson Fernandes. Número do Acórdão: 20130603036. Data de Publicação: 18/06/2013. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownload?collection=coleta014&docId=48b1aa4809662ce707550466224c266cee4c918c&fieldName=Documento&extension=pdf#q=> Acesso em: 29 de maio de 2019.

²⁰³ Necessário mencionar a vinculação do legislador como condição para a conservação da República, de forma que, para a implementação do Estado Social, faz-se imprescindível a programaticidade constitucional que vincula, além do legislador, todos os poderes constituídos.

²⁰⁴ É considerada a total inadmissibilidade da revista, visto que viola a dignidade e a intimidade do cidadão-trabalhador, resguardadas pelos artigos 1º, inciso III e 5º, inciso V da Constituição Federal de

1988. Ressalta, ainda que dentre as obrigações do empregador está o respeito aos seus empregados, tratando-os como cidadãos e seres humanos. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownload?collection=coleta013&docId=31815ab7f4c60e0d6112bd6a45da0ac9918369af&fieldName=Documento&extension=pdf> Acesso em: 8 de julho de 2019.

²⁰⁵ É considerado que a realização de revista demonstra a falta de confiança na honestidade de todos os trabalhadores que são seus empregados. E isto já possui caráter verdadeiramente ofensivo. BRASIL, TRT 2ª Região. Processo nº: 00018767520105020319. Desembargadora Relatora: Bianca Bastos. Número do acórdão: 20120564453. Data de Publicação: 30/05/2012. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownload?collection=coleta013&docId=5d8e2ed35cb25dfa260d1324766bfb77fb510ed&fieldName=Documento&extension=pdf#q=> Acesso em: 14 de julho de 2019.

Posicionamentos como este, não tão fáceis de serem localizados nos Tribunais da segunda e terceira região, demonstram a preocupação com a preservação das garantias constitucionais, considerando como obrigação do empregador o tratamento dos empregados como cidadãos, e, ainda, que a prática da revista (mesmo que pessoal) deve ser considerada como forma de violação à honra subjetiva do empregado.

A fundamentação utilizada no acórdão reforça o entendimento externado através das inúmeras leis constantes no ordenamento jurídico que buscam conferir proteção ao empregado quando da ocorrência da revista pessoal ou íntima, já demonstradas no presente artigo, visto que se configura, evidentemente, como prática violadora de direitos subjetivos do empregado (direito à intimidade, à privacidade, e principalmente à dignidade da pessoa humana), não sendo razoável aceitar que o empregado se submeta a tais práticas sem que se considere ao menos a possibilidade de degradação ou humilhação a uma pessoa, alguém que muito antes de ser empregado é um ser humano e deve ser respeitado como tal.

Nota-se, portanto, além da ausência de critérios para a definição do que é razoável ou

constrangedor à pessoa, a remissão a outros casos já julgados como forma de fundamentação, sob o argumento de que é “a forma pela qual a jurisprudência vem decidindo sobre o tema”, o que não constitui a fundamentação nos termos da lei, conforme exposto no Código de Processo Civil²⁰⁶.

A espantosa ausência de fundamentação nas decisões demonstra o elevado prejuízo causado aos empregados, que, reféns do Poder Judiciário, acabam por ter seus direitos desconsiderados e sua condição de vulnerável deixada de lado em face do protecionismo conferido ao empregador.

CONCLUSÃO

Apontada a legislação sobre a realização da revista, a constitucionalização do direito do trabalho e a recorrente prática de tal medida pelos empregadores no ambiente laboral, levando em consideração, ainda, os demais aspectos mencionados acerca da prática de revista, é possível observar que, mesmo com o vasto arcabouço normativo existente acerca da impossibilidade da prática da revista em empregados, tanto nas normas constitucionais

²⁰⁶ Ainda neste sentido, é possível observar a ausência da fundamentação e a desconsideração dos direitos inerentes ao trabalhador nos recursos de número: 0010446-02.2018.5.03.0009 (ROPS – TRT 3ª Região), 0010084-31.2019.5.03.0052 (RO – TRT 3ª Região)²⁰⁶, 0010688-86.2018.5.03.0129 (RO –

TRT 3ª Região), 0231200-83.2007.5.02.0044 (RO – TRT 2ª Região), 0001887-30.2014.5.02.0072 (RO – TRT 2ª Região), 0167200-60.2007.5.02.0081 (ED – TRT 2ª Região).

quanto infraconstitucionais, o problema existente está longe de chegar ao fim.

A condição de subordinação do empregado, conforme se infere do artigo 3º da CLT, demonstra a hierarquia existente nos contratos de trabalho, que, por sua vez, não são feitos entre iguais, envolvendo uma dependência que pode ser concebida em diversos aspectos, como econômico, social ou técnico.

Da mesma forma, a subordinação envolve o exercício de formas de controle por parte do empregador que, por muitas vezes, pode acabar gerando danos morais ou pessoais, visto que embora haja uma relação hierárquica instalada, essa não pode levar ao extremo e ocasionar danos à parte vulnerável da relação, que, conforme já exposto no presente artigo, é o empregado.

Tendo em vista o processo de constitucionalização do direito do trabalho, que prevê hoje a inclusão de direitos sociais em seu corpo, faz-se necessária uma leitura constitucional das normas trabalhistas, para que seja possível aplicar os dispositivos com observância ao enfoque necessário que deve ser dado aos direitos inerentes ao homem, principalmente à dignidade da pessoa humana, privacidade e intimidade, assim como os demais princípios constantes na carta magna envolvendo os empregados e que devem ser garantidos em qualquer circunstância.

Mesmo com a Constituição da República prevendo, em seu corpo, uma série de

direitos que demonstram a garantia de direitos individuais como a privacidade e intimidade, bem como a existência de leis e enunciados tratando acerca da impossibilidade da prática de revista pessoal e íntima no ambiente de trabalho, a prática se mostra diferente, sendo que todos estes instrumentos não se mostram suficientes para a solução do problema, e, mesmo com a expressa vedação das referidas práticas, o que se observa em concreto é diferente, sendo que, na maioria dos casos analisados, há a banalização dos direitos individuais dos trabalhadores, sendo considerada como legal a revista pessoal e até mesmo a íntima, quando não houver “constrangimento” ou “distinção na aplicação do procedimento”.

A necessidade de fundamentação das decisões proferidas não é observada em muitos dos casos, sendo o empregado desamparado por não ter o seu caso analisado de forma cautelosa e com observância às normas constitucionais vigentes, sendo que, muitas das vezes, por outros processos serem decididos dessa forma, os julgadores acabam por considerar apenas a ilicitude na revista íntima, sendo a pessoal relevada e considerada como exercício do poder diretivo do empregador, de forma que, embora o direito do trabalho envolva um processo mais simplificado, não pode ser abandonado o seu rigor técnico, que envolve a fundamentação adequada das decisões.

A constatada ausência de fundamentação nas decisões, ou até mesmo a

remissão a outros julgados sem que conste a análise detalhada do caso concreto, leva à fragilização do empregado frente às práticas abusivas cometidas pelo empregador, que, por sua vez, acaba por não ser responsabilizado de qualquer forma pelas revistas indevidamente praticadas, que por muitas vezes são consideradas como legais e possíveis de ser realizadas, gerando danos pessoais ao empregado, que se vê refém dos posicionamentos adotados pelos superiores hierarquicamente nas empresas, justamente em decorrência da relação de dependência estabelecida entre estes.

Muitos empregadores, inclusive, utilizam artifícios para mascarar a prática recorrente de revista em seus funcionários, como através da instalação de raios-x nas empresas, sendo essas medidas consideradas constantemente pelo Poder Judiciário como válidas e incapazes de gerar constrangimento, deixando de lado os conceitos de privacidade e intimidade trabalhados ao longo do texto, sendo evidente que a alteração da forma da realização da revista não altera a sua inconstitucionalidade.

Enquanto a prática Judiciária demonstrar a inexistência de preocupação com o empregado, parte vulnerável na relação de trabalho, a situação de violação a direitos inerentes à pessoa física permanecerá no ambiente laboral. Deve haver, no Brasil, e principalmente no que tange ao direito do trabalho, a aplicação do projeto do Direito Social

(SOUTO MAIOR; 2011, p. 760) de preservação da dignidade da pessoa humana, com respeito e melhoria da condição laboral dos empregados, sem o cometimento de fraudes e formas de desvio da lei trabalhista existente, que, atualmente, veda a prática da revista no ambiente de trabalho.

Dessa forma, considerando a prática que evidencia uma certa divergência com a legislação trabalhista sobre tal matéria, cabe, tanto ao Judiciário quanto aos cidadãos, por meio da produção científica, de decisões e utilizando de reivindicações, demonstrar a existência de uma lei vigente que veda a prática de revista no ambiente laboral, com a finalidade de preservação da integridade dos empregados e da sua privacidade, sendo inaceitável a prática da revista em qualquer dos aspectos que possa ser analisada, seja pessoal ou íntima.

Nota-se, por fim, que em poucas jurisprudências foram apontados posicionamentos claramente favoráveis aos direitos do empregado, sendo consideradas, nestes casos, impraticáveis no ambiente de trabalho tanto a revista pessoal quanto a íntima, sendo esta a posição que, de forma contrária, deveria ser mais identificada na pesquisa realizada, em decorrência justamente da clareza legal quanto à impossibilidade de sua realização.

Assim, estes poucos casos que retratam uma triste realidade de desvalorização do empregado como pessoa humana devem servir, por outro lado, como forma de demonstração aos

empregadores dos diversos direitos que cercam os empregados, que, antes de tudo, devem ser vistos como pessoas e merecem a preservação de sua privacidade e intimidade em todos os aspectos e espaços, incluindo em seu local de trabalho.

REFERÊNCIAS:

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BELTRAN, Ari Possidonio. *Direito do trabalho e direitos fundamentais*. São Paulo: LTr, 2002.

COUTINHO, Aldacy Rachid. 15 anos de constituição dos direitos dos trabalhadores. In: SCAFF, Fernando Facury (org.). *Constitucionalizando direitos: 15 anos da Constituição Brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas*. São Paulo: LTr, 2005.

HERRERA, Carlos Miguel. *Estado, Constitución y derechos sociales*. Revista Derecho del Estado, nº 15. Diciembre 2003.

MALLET, Estevão; MAGANO, Octávio Bueno. *O direito do trabalho na constituição*. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de*

direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Manoel Jorge e Silva. *Curso de Direito Constitucional do Trabalho*. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. A privacidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. In: SIMIONI, Rafael Lazzarotto (org.). *Constitucionalismo e democracia 2017: reflexões do programa de pós-graduação em direito da FDSM*. São Paulo: Editora Max Limonad, 2017.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *O dano pessoal no direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010a.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Direito do trabalho e cidadania*. Revista de Estudos sobre área de Direito UNIANCHIETA. 2010b. Disponível em: http://www.portal.anchieta.br/revistas-e-livros/direito/pdf/direito14_4.pdf. Acesso em: 21 de setembro de 2019.

PANSIERI, Flávio. Direitos sociais, efetividade e garantia nos 15 anos de Constituição. In: SCAFF, Fernando Facury (org.). *Constitucionalizando direitos: 15 anos da Constituição Brasileira de 1988*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

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

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. Vol. I. Parte I. São Paulo: LTr, 2011.