

DIREITO À INTIMIDADE DA MULHER REVISTA ÍNTIMA E DIRIGISMO CONTRATUAL

*Juliana Vieira Csiszer¹
Michele Aparecida Galharde da Costa²*

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Direitos Fundamentais; 2.1 Histórico; 2.2 No Direito Brasileiro; 2.3 Dignidade da Pessoa Humana; 3. Dirigismo Contratual; 3.1 Poder de Direção; 3.2 Poder de Organização; 3.3 Poder de Controle; 3.4 Poder Disciplinar; 4. Revista Íntima; 4.1 Direito à Intimidade; 4.2 Violação da Intimidade; 4.3 Formas de Violação a Intimidade; 4.4 Requisitos; 5 Dano Moral; 5.1 Conceito; 5.2 Responsabilidade Civil; 5.3 Requisitos; 5.4 Ato Ilícito; 5.5 Dano; 5.6 Nexo Causal; 5.7 Formas de Reparação; 6. Conclusão; Referências.

RESUMO: Hoje o poder de mando utilizado pelos empregadores não é o mais aconselhável, visto que a revista feita nas coisas ou até mesmo no próprio empregado é considerada forma de coerção, fazendo o empregado obedecer ao empregador em todos os campos sem ao menos questionar, a Constituição Federal que deixa bem claro em seu artigo 5º, X, que é inviolável a intimidade de qualquer pessoa. É mais do que necessário confiança entre ambas as partes, para que tudo corra de maneira mais tranqüila, existem locais em que a convivência entre empregado e empregador é bem pacífica, sendo possível até mesmo uma boa amizade entre eles. Se hoje existem situações de constrangimento e de medo é porque muitas vezes o empregado não sabe dos seus reais direitos. A melhor maneira seria aderir ao uso de câmaras nos cômodos das empresas, avisar ao empregado que ele está sendo vigiado, que os instrumentos ali existentes são de uso exclusivos para o desenvolvimento da atividade profissional, sem que haja constrangimento. O objetivo deste trabalho é analisar as relações de emprego, especialmente no que tange aos limites do poder diretivo do empregador, afim de que não haja violação ao direito de intimidade dos empregados e estabelecer meios harmoniosos entre empregados e empregadores. Busca-se mostrar que é possível um bom relacionamento entre empregado e empregador, sem muita discórdia, trabalhando todos em prol da empresa.

Palavras - chave: Poder de Mando; Intimidade; Empregado; Empregador.

ABSTRACT: Today the power of command used by employers is not the most advisable, since the magazine made on things or even in their own employee is considered a means of coercion, making the employee obey the employer in all fields without at least questioning, the Constitution Federal that makes clear in its Article 5º, X, which is the inviolable privacy of any person. It is more than necessary trust between both parties, so that everything runs in a more calm, there are places where the coexistence between employee and employer is quite peaceful, and possible even a good friendship between them. If today there are situations of embarrassment and fear is because often the employee does not know their real rights. The best way would be to join the use of cameras in rooms of businesses, warning the employee that he is being watched, that the tools are there for exclusive use for the development of professional activity, without any embarrassment. This paper aims to examine the relationships, especially with regard to the limits of managerial power of the employer, so that there is no violation of the right to privacy of employees and establish harmonious ways between employees and employers. Try to show that it is possible a good relationship between employee and employer, without much discord, all working for the company.

Words - words: Power to warrant; Intimacy; Employee; Employer.

¹ Aluna especial do Curso de Mestrado em Ciências Jurídicas da Faculdade Norte Pioneiro/FUNDINOPI. Especialista em direito empresarial pela PUC/PR. Especialista em Civil e Processo Civil pela UEL. Professora da Faculdade Norte Paranaense – UNINORTE nas disciplinas de direito do trabalho e processo do trabalho. Advogada.

² Bacharel em direito pela Faculdade UNINORTE.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata em específico do direito do trabalho e envolve, como toda a ciência jurídica, as demais áreas do direito, pois como se sabe, um dos ramos do direito não sobrevive sem os demais, que caminham em uma relação independente e harmônica entre si. Percebe-se esta relação quando da busca pela dignidade da pessoa humana, bem estar social e garantias legais outras.

Estudar-se-á acerca dos direitos fundamentais, visto que estes são a base para que se garanta ao empregado o seu direito à intimidade. Analisando também os direitos fundamentais da pessoa, que nascem com base nos direitos nacionais e humanos, estes, de forma essencial. Ao se falar da dignidade da pessoa humana, considerado como princípio de suma importância no direito brasileiro, fala-se em respeito ao indivíduo seja em seu patrimônio, seja em seu íntimo, em seus direitos tidos como personalíssimos (saúde, alimentação, lazer, entre outros), inclusive não cerceando a sua liberdade, até mesmo no seu local de trabalho.

Também se verificará de forma mais específica os requisitos necessários para que se configure a relação de emprego, quais sejam: pessoalidade, ineventualidade, remuneração, pessoa física e subordinação. Tem-se, com isso, o dirigismo contratual, que nada mais é do que a relação de emprego, o contrato de trabalho.

A revista íntima, tópico de maior importância ao presente trabalho, existe como forma de fiscalização, um direito que a parte empregadora tem como forma de se organizar, controlar, e regulamentar o ambiente de trabalho. No decorrer deste que, por muitas vezes este instituto é analisado de maneira errônea, e aplicado de modo adverso ao que deveria efetivamente ser.

2 DIREITOS FUNDAMENTAIS

O artigo 5º da Constituição Federal dispõe que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. A principal disposição do *caput* do citado artigo encontra-se na expressão “todos são iguais perante a lei”; trata-se do princípio da igualdade formal ou princípio da isonomia. Em regra os Direitos Fundamentais são atributos naturais atinentes ao homem ligados à dignidade, liberdade e igualdade, decorrentes de sua própria existência, com fundamento na dignidade da

pessoa humana. Esses direitos não são atribuídos pelo Estado, que deve respeitá-los, promovê-los e garanti-los, tendo apenas o seu reconhecimento no ordenamento jurídico positivo.

2.1 HISTÓRICO

O processo de fundamentalização, positivação e constitucionalização dos direitos fundamentais iniciou-se na Inglaterra, com a Magna Carta Libertatum de 1215 – a Constituição de João Sem Terra. Apesar de não ter ocorrido o efetivo reconhecimento dos direitos fundamentais, existiam apenas algumas aos direitos de determinados membros que faziam parte daquela sociedade (SILVEIRA, 1997, p. 23/24).

Em 26 de agosto de 1789, deu-se a criação da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão que, em seu preâmbulo³ deixa claro que as causas das desgraças públicas e a corrupção dos Governos se dão em decorrência da ignorância, do esquecimento ou da depreciação dos direitos do homem e, por esse motivo, a Assembléia Nacional Francesa resolveu expor os direitos naturais, inalienáveis e sagrados do homem, com a finalidade de que todos os membros da sociedade recordassem sem cessar seus direitos e deveres. (AMARAL, 2007 p. 28)

O documento mais mencionado sobre os direitos fundamentais é a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948, que em seu preâmbulo fala de sua base que é o:

Reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz do mundo. Ressalta, ainda, que o desconhecimento e o desprezo dos direitos do homem conduziram a atos bárbarie que revoltam a consciência da Humanidade, e que o advento de um mundo em que os seres humanos sejam livres de falar e de crer, libertos de terror e da miséria, foi proclamado como a mais alta aspiração do Homem. Sustenta, também, que se mostra essencial a proteção dos direitos do homem através de um regime de direito, para que o homem não seja compelido, em

³ Preâmbulo: Os representantes do povo francês, constituídos em ASSEMBLEIA NACIONAL, considerando que a ignorância, o esquecimento ou o desprezo dos direitos do homem são as únicas causas das desgraças públicas e da corrupção dos Governos, resolveram expor em declaração solene os Direitos naturais, inalienáveis e sagrados do Homem, a fim de que esta declaração, constantemente presente em todos os membros do corpo social, lhes lembre sem cessar os seus direitos e os seus deveres; a fim de que os actos do Poder legislativo e do Poder executivo, a instituição política, sejam por isso mais respeitados; a fim de que as reclamações dos cidadãos, doravante fundadas em princípios simples e incontestáveis, se dirijam sempre à conservação da Constituição e à felicidade geral.

supremo recurso, à revolta contra a tirania e a opressão. (AMARAL, 2007, p. 32)

Hoje as normas constitucionais reconhecem e garantem a proteção aos direitos fundamentais do cidadão. A evolução é constante devido às novas tecnologias, havendo assim aumento de circunstâncias que podem afrontar os direitos e liberdades públicas dos indivíduos. E essa evolução é também no que diz respeito às relações no âmbito trabalhista.

2.2 NO DIREITO BRASILEIRO

O processo de positivação dos Direitos Fundamentais no Brasil aconteceu em 25 de março de 1824, na Constituição Política do Império do Brasil, outorgada por Dom Pedro I que, no artigo 179 e incisos, declarava à inviolabilidade dos direitos de liberdade, igualdade, segurança individual e propriedade. É importante ressaltar os conjuntos de garantias constitucionais da liberdade, da dignidade e da privacidade, que nela estavam estatuídos como direito de segurança dos indivíduos. A elaboração desta Constituição se deu com o embasamento na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789. (SILVEIRA, 1997, 28/29). Em 15 de novembro de 1889 acontece a Proclamação da República, mas nem mesmo isto melhorou a situação do povo em relação ao reconhecimento dos direitos humanos, visto que estes direitos já estavam previstos na Constituição, mas não era aplicado para todos. A Constituição dos Estados Unidos do Brasil, 18 de setembro de 1946, por sua vez, continha um título específico sobre a declaração de direitos, e esse título estava dividido em capítulos, que seriam:

Os direitos de nacionalidade, os direitos políticos e os direitos e garantias individuais. Incorporou ela, como a de 1934, os chamados direitos humanos de segunda geração, consubstanciados num título sobre os direitos econômicos, sociais e culturais. Ela regeu o período de grande liberdade democrática. (SILVA, 2000, p. 172)

A luta pela construção de um Estado Democrático onde assegurasse realmente os Direitos Fundamentais resultou na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. A declaração dos Direitos Fundamentais do Homem se encontra positivada no Título II da Constituição, nela estão sintetizadas as manifestações modernas concernentes aos Direitos Fundamentais da pessoa humana.

2.3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana surgiu como princípio maior na Lei Fundamental da

República Federal da Alemanha, em seu artigo 1º: “A dignidade humana é inviolável. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todos os poderes estatais” (SILVA, 2000, p. 144). No Brasil, a dignidade humana foi incluída na Constituição devido à tortura e ao desrespeito à pessoa humana, praticados sob o regime militar, fazendo parte da Constituição Federal de 1988, no artigo 1º, inciso III⁴.

É do Estado o dever de assegurar a liberdade pessoal, sendo ilícito a sua violação. Havendo a negação dos direitos humanos gera-se a privação do exercício do livre-arbítrio e assim induz o Estado a realizar a opressão social, prescindindo da dignidade e responsabilidade da pessoa humana.

O valor da dignidade humana está na livre escolha, na decisão que cada um tomará em face do bem ou do mal, por este motivo que ele não aceita transformar o homem em uma molécula do organismo social, pois não terá decisão própria, será reduzido a uma série de relações sociais que, por fim, eliminam o conceito de pessoa como sujeito autônomo de decisão moral.

Kant (*apud*, Silva, 2000, p. 149), diz que a liberdade é o princípio da dignidade humana e tem um valor incondicionado.

A autonomia (liberdade) é o princípio da dignidade da natureza humana e de toda natureza racional, considerada por ele um valor incondicionado, incomparável, que traduz a palavra respeito, única que fornece a expressão conveniente da estima que um ser racional deve fazer dela. (SILVA, 2000, p. 149)

Impor ao ser humano os maus tratos e humilhação no ambiente de trabalho, em função da subordinação ou da necessidade de permanecer no emprego, sem que este empregado tenha nenhuma proteção legal ou jurisdicional, é um desrespeito a dignidade humana. Caso o abuso e a ilegalidade do empregador sejam comprovados, uma forma de proteção jurisdicional seria a reparação dos danos causados.

Na inexistência de legislação que disciplina determinada situação, o magistrado deve usar de analogia e equidade⁵, ficando sempre atento aos princípios constitucionais, evitando assim ir contra a Constituição Federal. Portanto, toda vez que existir decisões envolvendo conteúdos que dizem respeito à pessoa, de jurisdição trabalhista, o intérprete deverá analisar a situação fática e o equilíbrio da relação fundamental, respeitando o princípio maior da

⁴ Constituição da República Federativa do Brasil – artigo 1º: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...] III – a dignidade da pessoa humana. (Brasil, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988)

⁵ Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro – Artigo 4º: Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

dignidade humana.

O núcleo da dignidade humana é o mínimo existencial⁶, este é composto por vários direitos fundamentais, mas é “dentro dos direitos sociais, econômicos e culturais que a noção de mínimo existencial se realiza: um subconjunto mais preciso daquilo que seria efetivamente exigível pelo Estado”. (MARIANI, 2007, p. 89)

Ana Paula de Barcellos, (*apud*, Mariani, 2007, p. 89), fala sobre o que compõe o mínimo existencial:

O mínimo existencial seria composto por quatro elementos; três, materiais, e um, instrumental: a educação fundamental, a saúde básica, a assistência aos desamparados e o acesso à Justiça. E ainda completa a autora: [...] esses quatro pontos correspondem ao núcleo de dignidade da pessoa humana a que se reconhece eficácia jurídica positiva e, a fortiori⁷, o status de direito subjetivo exigível diante do Poder Judiciário.

A dignidade do ser humano deixaria de existir, sem as condições necessárias para o exercício da liberdade; a noção de mínimo existencial vem para garantir tais condições materiais que são indispensáveis e; dar efetividade ao exercício dos Direitos Fundamentais, pois inexistindo liberdade, não há dignidade.

3 DIRIGISMO CONTRATUAL

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 3º, traz o conceito legal de empregado: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário”.

Existem cinco requisitos da figura do empregado, e que estão elencados na definição legal brasileira, constante na Consolidação das Leis do Trabalho: pessoa física; subordinação compreendida de forma mais ampla que dependência; ineventualidade do trabalho; salário; pessoalidade da prestação de serviços, esta resultante não da definição de empregado, mas de empregador. (NASCIMENTO, 2006. p. 618)

Entre o empregado e o empregador existe um contrato de trabalho, e dessa relação, origina-se para o empregado uma obrigação de fazer, fixada na prestação do serviço

⁶ Mínimo existencial é como um direito às condições mínimas de existência humana digna, que não pode ser objeto de intervenção do Estado e que ainda exige prestações estatais positivas. PORTELLA, Simone de Sá, 200?)

⁷ Fortiori: por consequência (WIKTIONARY, 200?)

contratado entre as partes. Esta obrigação é infungível⁸, por não poder ser realizada por um terceiro e somente pelo próprio empregado. (DELGADO, 2007, p. 291/292)

A remuneração, também conhecida como onerosidade⁹, no entendimento de Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 621) “é um encargo bilateral próprio da relação de emprego”. Já para Orlando Gomes (2006, p. 81), “a onerosidade é requisito comum à prestação e ao contrato de trabalho. Para que aquela seja objeto deste, há de ser remunerada”.

A continuidade é um requisito importante, pois para que o trabalhador desfrute de todos os benefícios que a legislação trabalhista oferece, é preciso que a prestação de serviço não seja esporádica, nem eventual. A onerosidade e a estabilidade são requisitos essenciais, devido à maior parte dos direitos do empregado estarem baseadas nelas. É por este motivo que o trabalho prestado ocasionalmente e transitoriamente não dá ao executor do serviço, a condição jurídica de empregado.

Outro requisito da figura do empregado constante na Consolidação das Leis do Trabalho é a subordinação, definido por Amauri Mascaro do Nascimento (2006, p. 629) “como uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará”. A subordinação é elemento específico da relação de emprego e facilita a identificação do contrato de trabalho. É o elemento que caracteriza o contrato e ainda permite distingui-lo dos outros tipos de contratos.

A definição legal de empregador se encontra no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Entre o empregado e o empregador existe um contrato de trabalho, onde “o empregado compromete-se a prestar trabalho e permanecer à disposição do empregador, enquanto o empregador compromete-se a pagar salário dentre outras parcelas”. (BARACAT, 2007, p. 162)

O contrato de trabalho é classificado em duas categorias: o expresso e o tácito; o expresso pode ser escrito ou verbal (artigo 442¹⁰ da Consolidação das Leis do Trabalho). O critério objetivo reconhece cláusulas contratuais tácitas que criam créditos e débitos.

⁸ Infungibilidade: é o princípio que define os bens móveis que não podem ser substituídos por outros da mesma espécie, quantidade e qualidade. Logo, todo bem móvel único é infungível, assim como todo bem imóvel. (WIKIPEDIA, 200?)

⁹ Onerosidade: qualidade ou caráter de oneroso; encargo. Gravame; ônus; - Oneroso: que ocasiona gastos, despesas, que impõe ônus, encargo. (JURÍDICO, Vocabulário, 2002)

¹⁰ Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.(BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943)

A relação de trabalho pode ser considerada como “uma forma de exploração da força de trabalho no interior do sistema capitalista de produção e não uma simples relação jurídica qualquer” (BRAGA, 2007, p. 622). As características da relação de trabalho são o labor em caráter pessoal, de forma onerosa, sem subordinação jurídica, prestado para seu proveito ou por sua conta e risco. Já a relação de emprego é uma modalidade *sui generis*¹¹ de relação de trabalho.

As empresas devem garantir aos seus empregados a possibilidade de trabalhos dignos, garantindo, a cada um, seus direitos trabalhistas e previdenciários, permitindo que cada um obtenha qualificação profissional e adotando normas adequadas para a segurança e saúde de seus empregados.

Para Sérgio Luis Soares Mariani (2007, p. 97), a Carta Magna constitui a função social da propriedade como um princípio que orienta a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e na livre-iniciativa, assegurando a todos uma existência íntegra, conformada pela noção de justiça social (artigo 170, III, da Constituição Federal)¹².

3.1 PODER DE DIREÇÃO

O Poder de Direção é a faculdade atribuída ao empregador, devido ao contrato de trabalho, para determinar como o empregado exercerá a atividade. (SILVA, 2007, p. 776)

Mauricio Godinho Delgado, (*apud*, Silva, 2007, p. 777), comenta sobre os limites do Poder Diretivo:

Todas essas regras e princípios gerais, portanto, criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias e de controle no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham agredir ou cercear a liberdade e dignidade da pessoa que trabalha empregaticamente no país.

O Poder de Direção é dividido em três tipos de poderes: o de organização, que é aquele utilizado para organizar as atividades do empregado, escolher a atividade e o cargo que o mesmo irá ocupar; o de controle, é aquele utilizado para fiscalizar o trabalho do empregado; e o disciplinar é aquele em o empregador tem autoridade, dirigi a atividade, dá ordens e aplica

¹¹ *Sui generis*: significa literalmente “de seu próprio gênero”, ou seja, “único em seu gênero”. Usa-se como adjetivo para indicar que algo é único, peculiar: uma atividade *sui generis*, uma proposta *sui generis*, um comportamento *sui generis*.

¹² Constituição da República Federativa do Brasil - Artigo 170: A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
[...] III - função social da propriedade; (Brasil, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988)

sanções.

Márcio Túlio Viana (*apud*, Silva, 2007, p. 777), no que diz respeito à natureza do Poder Diretivo afirma:

Para uns, trata-se de direito subjetivo *stricto sensu*¹³, já que através dele um dos contratantes (o empregador) exige do outro (o empregado) o cumprimento da obrigação ajustada.

Para outros, trata-se de direito potestativo, na media em que um dos sujeitos (o empregador) influí na relação jurídica acarretando, no pólo oposto, a sujeição passiva do outro (o empregado).

Para outros mais, trata-se de direito-função, ou potestade, já que o empregador age no interesse da empresa-instituição, fonte autônoma de seu poder.

Aos diplomas, que produzem cláusulas contratuais e não normas jurídicas, não se aplica o critério estipulado no artigo 2º¹⁴ da Lei de Introdução ao Código Civil, critério usado para a revogação de normas jurídicas do Direito Brasileiro. Ao invés disso, aplicar-se-á o constante no artigo 468¹⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata do critério da imutabilidade das cláusulas contratuais, “pelo qual a modificação do diploma intra-empresarial não atinge as cláusulas anteriormente estabelecidas e incidentes nos contratos individuais, a não ser que se trate de alteração mais favorável”. (DELGADO, 2007, p. 636) Tal compreensão já está pacificamente expressa nas jurisprudências dominantes dos Tribunais Trabalhistas, como por exemplos as Súmulas 51¹⁶ e 288¹⁷ do Tribunal Superior do Trabalho.

3.2 PODER DE ORGANIZAÇÃO

O Poder de Organização¹⁸ serve para organizar¹⁹ a atividade do empregado, que este exerça a função da melhor forma possível, devendo se restringir à atividade exercida dentro

¹³ *Stricto Sensu*: é uma expressão em latim que significa literalmente em sentido estrito. (WIKIPÉDIA, 200?)

¹⁴ Lei de Introdução ao Código Civil – artigo 2º: Não se destinado à vigência temporária, a lei terá vigor até que outra a modifique ou revogue.

¹⁵ Consolidação das Leis do Trabalho – Artigo 468: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943)

¹⁶ Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho: Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação após a revogação ou alteração do regulamento. II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

¹⁷ Súmula 288 do Tribunal Superior do Trabalho: A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

¹⁸ Organização: ato ou efeito de organizar; constituição física, estabelecimento ou firma comercial, industrial, bancária, etc. (PORTUGUESA, Minidicionário da Língua, 2000)

¹⁹ Organizar: Constituir o organismo de; ordenar; formar; arranjar; dispor; estabelecer as bases de; p. constituir-se; formar-se. (PORTUGUESA, Minidicionário da Língua, 2000)

da empresa, não importando o que o empregado faz fora do seu ambiente de trabalho, desde que não atrapalhe a função exercida dentro do estabelecimento laboral. Esse poder pertence ao empregador, uma vez que é própria da empresa a coordenação dos fatores existentes em seu interior. (GRANGEÃO, 200?)

Para Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 664), “empresa é a organização complexa que combina os fatores da produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-o para que cumpra as diretrizes a que se propõe”. A organização de uma empresa não deve ser apenas econômica, devendo ser, também, de cunho social. O empregador, como detentor do poder de organização, determinará as normas internas do local de trabalho dos empregados, que poderão ser verbais, individuais ou gerais, escritas, entre outras.

3.3 PODER DE CONTROLE

O Poder de Controle é conhecido também como Poder Fiscalizatório, é entendido como “o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno”. (DELGADO. 2007, p. 636)

O Poder Fiscalizatório está totalmente ligado ao poder diretivo e estende-se ao modo como o trabalho é prestado, ao comportamento do trabalhador, e é por isso que se tornou comum as revistas aos pertences dos empregados no momento em que deixam o local de trabalho. A revista surgiu dos usos e costumes, sempre permitida se ausentes os abusos. Considera-se “abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despido. (NASCIMENTO, 2006, p. 667)

A Lei nº 9.799 de 26 de maio de 1999 esculpiu preceitos vedatórios, de forma expressa, das revistas íntimas em trabalhadoras no contexto empresarial. Este dispositivo estabelece ser vedado proceder, o empregador ou preposto, à revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (artigo 373-A, inciso VI, CLT, conforme Lei nº 9799/99). Os princípios trabalhistas aplicáveis continuam os mesmos, não há porque mudá-los, pois a regra continua a mesma que é o respeito à dignidade e à privacidade da pessoa, sendo que as exceções são as exigências de segurança e da organização.

3.4 PODER DISCIPLINAR

Para Amauri Mascaro Nascimento o Poder Disciplinar “é o direito do empregador de exercer a sua autoridade sobre o trabalho de outro, de dirigir a sua atividade, de dar-lhe ordens de serviços e de impor sanções disciplinares”. (2007, p. 665)

A respeito do Poder Disciplinar tem-se doutrinas conhecidas como negativistas e autonomistas. Primeiramente falar-se-á da posição negativista, que é contra a validade legal do poder disciplinar, por se tratar de uma relação de emprego, fundamentada no argumento de que “o poder de punir constituiria prerrogativa estatal, o que tornaria inconcebível o acatamento de tal prerrogativa no universo das relações privadas” (DELGADO, 2007, p. 662). Juridicamente, a solução negativista não corresponde, pois o poder disciplinar, do mesmo modo que o poder empregatício em geral, tem respaldo no direito do trabalho.

Já a posição autonomista coloca o Poder Disciplinar como um verdadeiro Direito Disciplinar do Trabalho. Diz que esse poder contém institutos e particularidades que seriam hábeis a dar origem a um ramo próprio e distinto do direito. Para os autonomistas o empregado estaria submetido a uma situação estatutária, objetiva e consumada, não podendo nada criar ou constituir ao ingressar na empresa, ao passo que o empregador seria o intérprete e agente principal da situação estatutária hierarquizada. Do ponto de vista jurídico também é insustentável, pois não se localiza amplitude temática, seja especificidade de princípios, teorias e métodos hábeis para dar origem a um novo ramo do Direito, devendo este poder permanecer ligado ao Direito do Trabalho. Surge então uma nova vertente, uma intermediária, essa vertente que não nega a válida existência do poder disciplinar, mas também não lhe dá amplitude de estruturação e prerrogativas.

O Poder Disciplinar é um segmento fático-jurídico reconhecido pelo Direito e, ao mesmo tempo, absolutamente subordinado às regras, princípios e institutos centrais dominantes do Direito do Trabalho. O Poder Disciplinar e suas práticas jurídicas passam do direito individual para o direito coletivo, devido às instituições e procedimentos da democratização, pois esses são de características essencialmente do Direito Coletivo do Trabalho.

4 REVISTA ÍNTIMA

O artigo 373-A, inciso VI, da Consolidação das Leis do Trabalho, inserido pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, que fixa regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho, deixa claro que é vedado “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”. Contudo esse artigo se estende a toda classe social e não só as mulheres, visto que as revistas íntimas acontece com todos sem distinção de sexo, raça, cor,

devido ao princípio da isonomia.

Deve-se haver uma ponderação entre os princípios constitucionais, verificar qual é o mais importante, por isso têm se verificado os casos concretos para elaboração de jurisprudências.

Hoje existe várias forma de controle dos empregados, existe todo um aparato eletrônico a disposição do empregador para tal atividade, o que muitas vezes é utilizada de forma indevida, e diante de um quadro como esses surge uma choque “entre o poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do trabalhador, hoje disciplinados nos arts. 11 a 21, do novo Código Civil, mas com suporte no inciso X, do art. 5º, da Constituição Federal”. (FERRARI, 2006, p. 328)

Irani Ferrari faz um alerta sobre o controle visual realizado por algumas empresas: “esse controle visual não pode ser usado em banheiros, vestiários, e áreas de acesso reservado, sob pena de o empregador exorbitar o exercício regular do poder diretivo que a lei lhe assegura”. (FERRARI, 2006, p. 329)

A revista íntima deve ser o último recurso utilizado pelo empregador, devido aos inúmeros recursos existentes nos dias de hoje para a fiscalização do trabalho e preservação do patrimônio do empregador. A utilização dos meios tecnológicos, como colocação de etiquetas magnéticas em livros, roupas e remédios; uso de senhas; controle na entrada e saída do estoque e da linha de produção; filmagens por circuito interno, desde que em locais permitidos; detector de metais afixado no chão ou manual; ou até mesmo vigilância feita por serviço especializado ou de chapelarias para os funcionários podem dispensar a revista.

4.1 DIREITO A INTIMIDADE

O Direito a Intimidade está previsto no artigo 5º, X, da Constituição Federal, neste inciso está previsto também o Direito à Privacidade, e essas duas expressões outorgadas ao indivíduo trazem duas diferentes formas de proteção.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (Brasil, Constituição Federal, 1988)

O conceito de intimidade está relacionado com as relações subjetivas e de trato

íntimo da pessoa, como a família e a amizade. Já a Privacidade, denominada também de vida privada envolve todos os demais relacionamentos humanos, inclusive os objetivos, que são as relações comerciais, trabalhistas, de estudo dentre outras. Deste modo, o indivíduo tem o direito de impedir que estranhos penetrem na sua intimidade pessoal ou familiar, cabendo somente a ele a delegação de informações a seu respeito.

O direito subjetivo é entendido como a atribuição entregue a toda pessoa de um poder de exigir de seus destinatários o respeito à sua intimidade, poder esse atribuído pela norma constitucional. Já a dimensão objetiva diz respeito ao sentido material de valor da comunidade com premissa e objetivos constitucionais, que se irradia por todo o ordenamento jurídico, constituindo-se, portanto, um dos instrumentos válidos. (SAMPAIO,1998, p. 221/223)O Direito a Intimidade também está relacionado com a honra²⁰ do indivíduo, que dever ser respeitado perante si mesmo e perante os outros. O direito a honra é dividido em subjetivo, que é o apreço que o ser humano possui por si mesmo; e objetivo, que é a materialização do interesse de toda pessoa pelo prestígio, reputação e bom nome.

A Constituição da República Federativa do Brasil possibilita a indenização por dano material e moral decorrentes da violação dos Direitos Fundamentais. Portanto, os danos meramente morais, que não têm repercussão patrimonial, são juridicamente indenizáveis. Entende-se por danos morais aquelas lesões sofridas pelo indivíduo em seu patrimônio ideal, como a dor, a mágoa, a tristeza, que infligidas injustamente a outrem, tornam-se passíveis de reparação pecuniária, ainda que deste sofrimento moral não decorra dano material.

4.2 VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE

Em um sistema positivo, os princípios são considerados regras-mestras. Dentro da Constituição de cada Estado devem ser identificadas as estruturas básicas, os fundamentos e os alicerces do sistema, com a finalidade de se identificar os princípios constitucionais. Colocando o direito a intimidade como princípio se pode expressar como *prima facie*²¹, estando assim proibida toda a intervenção na esfera da intimidade. Assim, a intimidade como

²⁰ Honra: Um sentimento humano relacionado com a procura do respeito público, manutenção de bom-nome e dignidade. Relacionado também com glorificar ou distinguir (honrar).(WIKIQUOTE, 2007)

²¹ *Prima facie* é uma expressão latina que significa "em sua primeira aparição", ou "pela primeira instância". É jurídico modernas utilizadas em Inglês para significar que, em primeira análise, uma questão parece ser auto-evidente a partir dos fatos. Na common law jurisdições, *prima facie* denota evidências de (a não se ilidida) seriam suficientes para provar uma determinada proposição ou fato; *Prima facie*: à primeira vista. (FILOSOFOS, Mundos dos, 200?)

*standard*²² de conduta, percuta em característica própria da natureza dos princípios, como fundamentos de regras, normas de argumentação, metanormas ou normas de segundo grau; como valores qualificados de normatividade e como fonte normativa.

4.3 FORMAS DE VIOLAÇÃO A INTIMIDADE

As condutas de violação da intimidade são o desrespeito à autonomia pessoal, realizadas através de comportamentos de terceiros que restrinjam o poder de alguém de se autodeterminar, e a infringência do direito a uma revelação ou a uma comunicação seletivas, por meio da obtenção ou revelação de informações de natureza pessoal cujo titular não deseje ver conhecidas ou reveladas.

No âmbito da conduta violadora do direito à intimidade há, quem defenda que o ataque à intimidade só acontece com a divulgação de dados, fatos ou situações de caráter reservado, e não com o simples conhecimento do ocorrido. Por outro lado, estão aqueles que afirmam que para todo ato contrário à intimidade deve existir, sempre e como base essencial, um ato de intrusão na intimidade alheia. É reconhecida são reconhecidas, pela maioria, duas formas de violação da intimidade: o conhecimento e a difusão de fatos privados. É no texto constitucional que se encontrará os remédios relacionados à violação a privacidade, pois ela garante a indenização por dano material ou moral toda vez que se é violado o direito a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem da pessoa, em regra, o direito à privacidade.

4.4 REQUISITOS

A revista íntima feminina tem impedimento legal no artigo 373A, inciso VI, da Consolidação das Leis do Trabalho, mas em virtude do princípio da isonomia, pode-se utilizar desse princípio a qualquer pessoal que sofra uma revista íntima que fere os princípios constitucionais.

Sendo assim, as revistas íntimas que “imponham a retirada completa ou parcial de vestimentas de um trabalhador ou trabalhadora, possuem o condão de ferir o princípio da dignidade humana, bem como, violam a garantia à intimidade de um cidadão” (LAVORENTI, 2008). Quanto à revista em bolsas e sacolas, é recomendada somente em casos extremos, esse

²² Standard: é um anglicismo fortemente instalado na língua portuguesa, refere-se a um conjunto de normas (ou padrão) que especificam critérios técnicos, métodos, processos e práticas relativamente a um objetivo, com o objetivo de simplificar a cooperação entre várias entidades.(WIKIPÉDIA, 200?)

procedimento dever ser realizado em particular, local separado e “respeitando-se os limites da moralidade, evitando-se assim, tecer comentários jocosos ou tendenciosos sobre a pessoa revistada”. (LAVORENTI, 2008)

Recomenda-se que a empresa use outros requisitos de segurança, métodos menos invasores de privacidade e intimidade. Pode-se usar ao invés da revista íntima, a utilização de câmaras de monitoramento dos locais de trabalho, neste caso deve o empregado ser informado antecipadamente e não pode ser colocadas câmaras em locais de intimidade dos empregados. “Esse controle visual não pode ser usado em banheiros, vestiários, e áreas de acesso reservado, sob pena de o empregador exorbitar o exercício regular do poder diretivo que a lei lhe assegura”. (FERRARI, 2006, p. 329)

Verifica-se que a revista íntima é lícita desde que não seja vexatória e que não vá contra os princípios constitucionais, principalmente contra a dignidade da pessoa humana, sendo necessário a revista íntima ser feita em local adequado; por pessoa treinada, especializada e do mesmo sexo; por estes motivos recomenda-se que a empresa use outros meios de fiscalização de trabalho dos empregados e para garantir o patrimônio da empresa.

5 DANO MORAL

O dano moral tem sua precisão legal no artigo 5º, inciso X, da Constituição da República Federativa do Brasil onde consta que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

Para alguns doutrinadores é no Direito do Trabalho que a matéria dano moral alcançará o seu máximo desenvolvimento, mesmo estando situada no campo da responsabilidade civil.

Ricardo Carvalho Fraga (*apud*, Dallegrave Neto, 2007, p. 158), fala sobre o verdadeiro significado social da Justiça do Trabalho estar lotada de ações relativa ao dano moral.

Provavelmente, estamos diante de certas contradições entre a persistência de estruturas e práticas autoritárias e discriminatórias e o nascimento de significativo e forte sentimento de anseio por uma sociedade mais evoluída em termos de civilidade. Os estudos da sociologia, entre outros, já registraram tais desacertos inaceitáveis. Cada vez mais sabe-se quais condutas não são desejadas e/ou não são mais toleradas.

Devido à quantidade de processo que tem dado entrada nos Tribunais Trabalhistas relativo ao dano moral, isso só mostra que esse tipo de matéria vem ganhando um grande

espaço.

5.1 CONCEITO

Dallegrave Neto entendendo que o dano moral vai ser caracterizado quando houver a “violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção *hominis*²³) e por isso, prescindíveis de comprovação em juízo”. (2007, p. 154)

No entendimento de Carlos Alberto Bittar, “os danos morais se traduzem em turbações de ânimo, em reações desagradáveis, desconfortáveis ou constrangedoras, ou outras desse nível, produzidas na esfera do lesado”. (1994, p. 31)

5.2 REONSABILIDADE CIVIL

Ao se falar em responsabilidade civil fica inevitável não relacioná-la a reparação do dano. Até mesmo porque não há motivo de indenizar se não houver um dano. A princípio a responsabilidade civil estava interligada com o ato ilícito²⁴, se não ocorresse um o outro não teria motivo para existir. Contudo o instituto da responsabilidade evolui e hoje é possível admitir hipóteses especiais sem a culpa, o ato ilícito, mas continua ligada ao dever de indenizar. A palavra indenizar vem do latim *indemne*, que significa ileso; sem dano; incólume. Sendo assim a indenização encerra a idéia de tirar o dano, voltando então a situação jurídica anterior. No caso do dano moral não tem como falar em reparação ou um retorno ao estado anterior, neste caso o que há é uma compensação do dano sofrido. “Nesse caso, a vítima recebe certa quantia em dinheiro como forma de compensar a dor moral sofrida, na medida em que poderá adquirir algum bem de consumo ou realizar um desejo.” (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 77)

Segundo Gagliano e Pamplona Filho (*apud*, Dallegrave Neto, 2007, p. 151) para que o dano seja indenizável, é necessário preencher três requisitos: violação de um interesse patrimonial ou moral de uma pessoa física ou jurídica; certeza do dano, não sendo possível compensar a vítima por um suposto dano abstrato; subsistência do dano no momento de sua exigibilidade em juízo.

Para Maria Celina Bodin de Moraes (*apud*, Dallegrave Neto, 2007, p. 154), a lesão à

²³ A presunção *hominis* não está em lei, mas, efetivamente, no homem, significando o ser humano como idéia e coletividade, não como indivíduo. (DUARTE, Sandro Marino, **A Presunção Hominis**. 200?)

²⁴ Ato ilícito: é uma ação ou omissão contra a lei que viole os direitos de outrem ou cause prejuízo, por dolo ou culpa. (JURÍDICO, Vocabulário, 2002)

dignidade humana é motivo de dano moral, principalmente por causa das conseqüências geradas.

O artigo 186²⁵ do Código Civil contempla expressamente o direito a reparação dos danos extrapatrimoniais, reportando-se aos atos ilícitos. Contudo, com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil surgiu um novo paradigma para o estudo do Direito Privado. “Trata-se do direito civil-constitucional, ou seja, o direito civil esquadrihado e interpretado a luz dos valores e princípios estampados na Constituição”. (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 155)

Em matéria contratual o dano extrapatrimonial pode se manifestar pelo não cumprimento de uma obrigação; pelo seu cumprimento imperfeito; e pela quebra de deveres secundários derivados da boa-fé. Nestes casos o dano moral é acumulado com o dano material, o que juridicamente é possível, conforme Súmula nº 37²⁶ do Superior Tribunal de Justiça. Muitas vezes se verifica um total desrespeito do empregador em relação aos direitos de personalidade do empregado. O empregador muitas vezes se aproveita de sua condição superior para tratar o empregado com pouca consideração, ofendendo-o e destratando-o na frente dos colegas, trata-o com aspereza, rigidez, exigindo o aumento da produtividade, muitas vezes desumana, através de horas extras excessivas, não se importando com sua saúde, família e a vida social. (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 157)

A todos os trabalhadores como seres humanos são assegurados um ambiente de trabalho adequado, tratamento digno, um salário suficiente para suprir suas necessidades e de sua família e a valoração do serviço desempenhado, podendo haver ainda promoções, homenagens e reajustes espontâneos. “Práticas esquecidas em tempos de reestruturação produtiva que caminha em direção a busca frenética do lucro às custas do aviltamento da mão-de-obra”. (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 158)

5.3 REQUISITOS

Uma questão importante sobre a responsabilidade civil nas relações de trabalho se refere não aos danos causados pelo empregado, mas sim aos danos causados ao empregado. (PANPLONA FILHO, 2006, p. 9)

²⁵ Código Civil - 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. (Brasil, Código Civil, 2002)

²⁶ Súmula 37 do STJ - São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

Se o dano ocorrer devido ao ato de um outro empregado, a responsabilização será objetiva, cabendo neste caso ação regressiva contra o agente, se houve dolo ou culpa. A responsabilidade será subjetiva se não houver a quebra donexo causal. Devido às normas regulamentares, existe uma série de atividades lícitas que são consideradas de risco para o estado de saúde física dos empregados, parecendo-nos desprezível imaginarem que, provados a existência dos três elementos essenciais para a responsabilidade civil e ausente as excludentes de responsabilidade, ainda tenha o empregado que foi lesionado provar a culpa do empregador, quando aquele dano já era esperado.

5.4 ATO ILICITO E CULPA

No contrato individual de trabalho a responsabilidade civil se manifestará das seguintes formas:

Responsabilidade *subjetiva* decorrente da inexecução do contrato, tanto do empregado quanto do empregador, em relação às obrigações de *meio*, sejam elas principais, secundárias ou deveres anexos de conduta (art. 927, *caput*, do CC/02, inclusive nas hipóteses nele mencionadas expressamente: arts. 186 e 187);

Responsabilidade *objetiva* da empresa em face de dano sofrido pelo empregado oriundo de cumprimento regular do contrato em razão da assunção das obrigações de *resultado* proveniente dos riscos da atividade econômica (art. 2º, CLT) e dos riscos especiais oriundos da atividade normalmente desenvolvida pela empresa (parágrafo único do art. 927 do CC/02), danos ambientais (art. 225, § 3º da CF);

Responsabilidade *objetiva* do empregador perante terceiro que sofreu dano decorrente de ato do empregado, quando da execução do contrato de trabalho (art. 932, III e art. 933 do CC/02). (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 141)

A responsabilidade por fato de terceiro apresenta dois planos: a responsabilidade subjetiva do empregado, que devido ao ato ilícito causará dano a terceiro, artigo 186²⁷ do Código Civil, e o segundo onde a responsabilidade será objetiva do empregador em relação aos atos de seu empregado e preposto praticados contra terceiros, artigo 933²⁸ do Código Civil e a Súmula nº 341²⁹ do Supremo Tribunal Federal. “Em outros termos: para que o terceiro

²⁷ Código Civil - 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. (Brasil, Código Civil, 2002)

²⁸ Código Civil - Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. (Brasil, Código Civil, 2002)

²⁹ Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.

tenha direito à reparação é preciso identificar o ato culposo do empregado-agente; não obstante, para responsabilizar solidariamente o empregador, não há necessidade de se constatar culpa patronal.” (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 142)

A negligência vai acontecer devido à ausência de cuidado adequado, configurado por uma atitude omissiva. A imprudência vai se caracterizar pela falta de cuidado devido a uma atitude comissiva. Já a imperícia acontece pela falta de habilidade no exercício da atividade profissional ou técnica. (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 143).

5.5 DANO

A reparação pecuniária é aceita no ordenamento jurídico, artigo 5º, inciso X da Constituição Federal e os artigos 186 e 927 do Código Civil, mas tem-se um novo problema, “que é o de encontrar modo de avaliar e quantificar o dano moral. Para vencer essa dificuldade, criaram-se métodos, teorias e regras”. (SILVA, 2004, p. 105)

Os métodos de avaliação do dano moral são dois: o subjetivo e o objetivo. O subjetivo, dano *in concreto*³⁰, diz respeito às circunstâncias vivida pela vítima, para depois medir a compensação, a dor é da pessoa e a indenização vai prestar solidariedade à dor. As circunstâncias pessoais podem variar: econômicas; familiares; espirituais, devidos a fatos externos; entre outros. O método de avaliação objetiva, *in abstrato*³¹. “Consiste ele em uma apreciação do dano em que se leve em conta *Standards* jurídicos, tais como a conduta do homem médio, tabelas e critérios preestabelecidos”. (SILVA, 2004, p. 106)

Para uma efetiva reparação do dano extrapatrimonial, principalmente aquele que vem da relação de trabalho, deve representar uma função de ressarcimento e ao mesmo tempo em que exerce a função de prevenção. Pois o valor da indenização dever ser uma compensação financeira a vítima e uma punição ao agente capaz de desanimar a prática de novo ato lesivo.

5.6 NEXO CAUSAL

Já se sabe que não há indenização sem um prejuízo, é a mesma coisa quando ausente o nexo causal entre o dano e a culpa do agente. Os dois elementos, o dano e a causalidade, são imprescindíveis, tanto na responsabilidade civil como na responsabilidade subjetiva e objetiva.

A teoria mais adequada e que mais se ajusta a responsabilidade civil é a teoria da

³⁰ *In concreto*: Concretamente. (LATIM, Dicionário, 200?)

³¹ *In abstrato*: Em abstrato, em teoria. (LATIM, Dicionário, 200?)

causalidade adequada e imediata.

Veja que considera como *causa* não só o precedente necessário, mas também o *adequado* e *imediato* à realização concreta do resultado. Logo, nem todas as condições serão *causa*, mas apenas aquela que for mais apropriada a produzir o evento. A causalidade *imediata* não é aferida pela proximidade temporal com o evento danoso, mas é considerada como a causa eficiente para a produção do acidente. Nesses termos, a omissão do empregador no que se refere ao inadimplemento das obrigações contratuais, sobretudo a adoção dos procedimentos preventivos, representa a causa imediata e eficiente no infortúnio. (DALLEGRAVE NETO, 2007, p. 168)

Existem quatro situações de excludentes do dever de reparar o dano, são elas a culpa exclusiva da vítima; fato de terceiro; força maior e a cláusula de não indenizar.

5.7 FORMAS DE REPARAÇÃO

As formas de reparação de dano são duas: a específica, “*in natura*”, e a reparação pecuniária. A específica cabe nas situações que não possa ser restabelecida, havendo assim uma restituição da perda que a vítima sofreu. Orlando Dias e Aguiar Dias (*apud*, Silva, 2004, p. 15) entendem que a reparação natural corresponde melhor ao objetivo de restaurar, mas ambos reconhecem que na prática, a reparação específica geralmente é impossível. A outra modalidade de reparação que é em dinheiro, tem por objeto a indenização por perdas e danos. É considerada a mais comum e esta é exigida toda vez que se tratar em dano moral, conforme artigo 5º, inciso X³², da Constituição Federal.

6 CONCLUSÃO

Pôde-se verificar, ao longo do texto que, acerca da revista íntima em mulheres, esta não pode ser feita por empregadores homens, conforme o artigo 373-A, da CLT. A partir disso, faz-se uma interpretação extensiva, utilizando esta proibição também na revista íntima de forma geral, com fulcro no princípio constitucional da isonomia.

A jurisprudência diverge neste aspecto, sendo uma parte a favor e outra contra esta aplicação extensiva. Aqueles que se posicionam contra sustentam ser, a revista íntima,

³² Constituição da República Federativa do Brasil - Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (Brasil, Constituição da República Federativa do Brasil, 1988)

vexatória e constrangedora, devendo ser substituída por outros meios de fiscalização já existentes, como por exemplo o uso de câmaras. Acredita-se que a revista íntima fere ao princípio da dignidade da pessoa humana. Aos que pactuam da idéia da revista íntima, isto é, aos que entende ser perfeitamente possível, defendem que, se for realizada de maneira adequada, em local próprio e com o consentimento do empregado, nada há que se falar em proibição. O que ocorre é que, muitas vezes, o empregador não se utiliza dos meios próprios, adequados para realizar a revista em seus empregados. Isto se dá devido às falhas da lei, restando a cargo da jurisprudência e doutrina decidir sobre o assunto, caso a caso.

Com isto, a revista íntima deve ser realizada dentro dos parâmetros da justiça, dentro da razoabilidade e proporcionalidade existente entre as partes. O que ordenamento e a jurisprudência busca reprimir são os excessos do poder diretivo do empregador. Excessos estes que ferem violentamente o preceito maior inserido em nossa constituição – dignidade da pessoa humana.

Prevalece o entendimento de que a dignidade da pessoa humana e seu direito à intimidade devem ser respeitados. O dano moral tem previsão constitucional (artigo 5º, X), e vem sendo aceito pela jurisprudência como forma de se reparar o dano causado à pessoa, em seu íntimo. O Código Civil sustenta, em seus artigos 186 e 927, a aplicação do dano moral.

Resta claro ser perfeitamente possível a condenação em danos morais com base nos princípios estudados, da isonomia, dignidade da pessoa humana e garantia dos direitos fundamentais. Quando houver falha do empregador no momento da revista, isto é, quando for feita fora dos padrões estipulados, é direito do empregado impetrar ação indenizatória para que tenha seus direitos amparados legalmente; ao passo que é dever do empregador se utilizar de outros meios, como por exemplo equipamentos de vigilância.

REFERÊNCIAS

AFERIR. 200? [S.I.] Disponível em: <<http://pt.wiktionary.org/wiki/aferir>> Acesso em: 20 set. 2008 às 21h40min

A FORTIORI. 200? [S.I.] Disponível em: <http://pt.wiktionary.org/wiki/a_fortiori> Acesso em: 11 out. 2008 às 00h45min

AMARAL, Julio Ricardo de Paula. **Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas**. São Paulo: Editora Ltda., 2007.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **Curso de Direito Constitucional**. Luiz Alberto David Araújo. Vidal Serrano Nunes Júnior, 10º Edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de Direito Constitucional**. 14º Edição, São Paulo: Editora Saraiva, 1992.

BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação Civil por Danos Morais**. 2º Edição, São Paulo: Editora RT, 1994

BRASIL, **Código Civil de 2002**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**. [S.I.] Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/principal.htm>

BRASIL, **Lei de introdução ao Código Civil**. Disponível em:
<<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Decreto-Lei/Del4657.htm>>

BUENO, Francisco da Silveira. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: Editora FTD, 2000.

CASAGRANDE, Cássio. **O Direito à intimidade do empregado e revistas no local de trabalho**. [S.I.] Disponível em:
<<http://cedes.iuperj.br/PDF/cidadaniatrabalho/direitoemprego.pdf>> Acesso às 04 nov. 2008 às 17h48min.

DIREITOS humanos. 200? [S.I.] Disponível em:
<http://pt.wikipedia.org/wiki/Direitos_humanos> Acesso em: 22 out. 2008 às 13h30min

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2º Edição. São Paulo: Editora LTr, 2007.

DECLARAÇÃO dos direitos do homem e do cidadão de 1789. 199? [S.I.] Disponível em:
<http://64.233.169.104/search?q=cache:oaiMKdJJ6yQJ:pfdc.pgr.mpf.gov.br/legislacao-pfdc/docs_declaracoes/declar_dir_homem_cidadao.pdf+http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/legislacao-

pfdc/docs/declaracoes/declar_dir_homem_cidadao.pdf&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=1&gl=br >
acesso em: 02 nov. 2008 às 22h45min

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Edição. São Paulo: Editora LTr. 2007.

DOWNSIZE. 2007 [S.I.] Disponível em:
<<http://wiki.educartis.com/wiki/index.php?title=Downsize>> Acesso em: 12 out. 2008 às 19h00min

DUARTE, Sandro Marino, **A Presunção Hominis**. 200?. [S.I.] Disponível em:
<http://www.moraesjunior.edu.br/pesquisa/cade5/presuncao_hominis.doc> Acesso em 27 out. 2008 às 00h17min.

FERRARI, Irany. **Dano Moral: Múltiplos aspectos nas relações de trabalho**. Irany Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins. 2º Edição. São Paulo: Editora LTr. 2006.

FLORINDO, Valdir. **Dano Moral e o Direito do Trabalho**. 4º Edição. São Paulo: Editora Ltr. 2002.

GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. Orlando Gomes. Elson Gottschalk, 17ª Edição, Rio de Janeiro: Editora Forense, 2006.

GRANGEÃO, [Fernanda. Poder de Controle do Empregador sobre o Empregado e seus Limites](#). 2008. [S.I.] Disponível em: <<http://opensadorselvagem.org/lei-e-direito/trabalho/poder-de-controle-do-empregador-sobre-o-empregado-e-seus-limites-3>> Acesso em: 18 out. 2008 às 00h11min

HODIerno. 200? [S.I.] Disponível em: < <http://pt.wiktionary.org/wiki/hodierno>> Acesso em: 11 out. 2008 às 02h06min

IN abstrato. 200? [S.I.] Disponível em
<http://www.direitonet.com.br/dicionario_latim/x/45/33/453/> Acesso em 30 out. 2008 às 20h56min

IN concreto. 200? [S.I.] Disponível em
<http://www.direitonet.com.br/dicionario_latim/x/45/99/459/> Acesso em 30 out. 2008 às 20h50min

INFUNGIBILIDADE. 200? [S.I.] Disponível em:
<<http://pt.wikipedia.org/wiki/Infungibilidade>> Acesso em: 17 out. 2008 às 18h29min

KLOCK, Andrea Bulgakov (org.). **Direitos Fundamentais Revisitados**. Andrea Bulgakov Klock, Eduardo Cambi, Fernando de Brito Alves (orgs), Curitiba: Juruá Editora, 2008.

LAVORENTI, [Flávio Luís Blumer. Limites da revista aos empregados](#). [S.I.] Disponível em <http://ultimainstancia.uol.com.br/artigos/ler_noticia.php?idNoticia=53515> Acesso em 04 nov. 2008 às 19h46min.

MÁCULA. 2008 [S.I.] Disponível em: < <http://pt.wiktionary.org/wiki/m%C3%A1cula>>

Acesso em: 08 out. às 20h10min

MENOSCABAR. 2007 [S.I.] Disponível em: <<http://pt.wiktionary.org/wiki/menoscabar>>
Acesso em: 05 out. 2008 às 23h47min

MGR. **A Lei e a revista íntima**. 2005. [S.I.] disponível em:
<<http://www.grupisa.com.br/site/index.php?id=37>> Acesso em: 04 nov. 2008 às 19h40min.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 21ª Edição, São Paulo: Editora Atlas, 2007.

MUAD FILHO, José Humberto. **Dano Moral decorrente da relação de Emprego**. 2007. Disponível em: <http://www.editoramagister.com/doutrina_imprimir.phd?id=106> Acesso em 22 out. 2008 às 15h15min.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 21ª Edição, São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6723>>
Acesso em 05 nov. 2008 às 13h49min

PATAH, Claudia Campas Braga. **Função Social da Empresa no Direito do Trabalho**. 2002 [S.I.] Disponível em:
<http://www.fiscosoft.com.br/main_index.php?home=home_artigos&m=&nx=&viewid=102597> Acesso em: 17 out. 2008 às 17h45min

PAULA, Alexandre Sturion de (et. al.). **Ensaio Constitucionais de Direitos Fundamentais**. Campinas: Editora Servanda, 2006

POMBO, Sérgio Luiz da Rocha (coord.). **Direito do Trabalho: Reflexões Atuais**. Sérgio Luiz da Rocha Pombo. José Affonso Dellagrave Neto, Luiz Eduardo Gunther (coords.); Curitiba: Juruá, 2007.

PORTELLA, Simone de Sá. **Considerações Sobre O Conceito De Mínimo Existencial**. 200? [S.I.] Disponível em:
<<http://www.webartigos.com/articles/2400/1/consideraccedilolildees-sobre-o-conceito-de-miacutenimo-existencial/pagina1.html>> Acesso em: 17 out. 2008 às 20h39min

PRIMA facie. 200? [S.I.] Disponível em: <http://en.wikipedia.org/wiki/Prima_facie>
Acesso em: 05 out. às 15h42min

PRIMA facie. 200? [S.I.] Disponível em:
<<http://www.mundodosfilosofos.com.br/latim.htm#P>> Acesso em: 05 out. 2008 às 15h45min

PUCCI, Pedro Henrique Holanda. **Meios e cautelas da revista de empregados de acordo com a jurisprudência dos tribunais**. [S.I.] Disponível em:
<<http://64.233.169.104/search?q=cache:7jdbNuQnaMMJ:www.urca.br/ered2008/CDAnais/pd>>

[f/SD6_files/Pedro_PUCCI.pdf+http://www.urca.br/ered2008/CDAnais/pdf/SD6_files/Pedro_PUCCI.pdf&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=1&gl=br](http://www.urca.br/ered2008/CDAnais/pdf/SD6_files/Pedro_PUCCI.pdf)> Acesso em 04 nov. 2008 às 19h30min

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil. Responsabilidade Civil. vol. 4.** 12ª Edição. São Paulo: Editora Saraiva, 1989.

SAMPAIO, José Adércio Leite. **Direito à Intimidade e à Vida Privada: Uma visão jurídica da sexualidade, da família, da comunicação e informações pessoais, da vida e da morte.** Belo Horizonte: Editora DelRey, 1998.

SARMENTO, Daniel. **A ponderação de interesses na Constituição Federal.** Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2000.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico.** 19º Edição, Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.

SILVA, Flávia Martins André da. O Poder de Polícia. 200?. [S.I.] Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1235>> Acesso em 05 nov. 2008 às 00h45min

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito Constitucional Positivo.** 29º Edição, São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Poder Constituinte e Poder Popular (Estudos sobre a Constituição).** São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **A Reparação do Dano Moral no Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora LTr, 2004.

Silva, Marcelo Amaral da. **Digressões acerca do princípio constitucional da igualdade.** [S.I.] Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4143>> Acesso em 02 nov. 2008 às 23h10min

SILVEIRA, Paulo Fernando. **Devido processo legal – due process of law.** 2.ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2007

SINALAGMÁTICO. 2008 [S.I.] Disponível em: <<http://www.aoli.com.br/dicionarios.aspx?palavra=Sinalagm%C3%A1tico>> Acesso em: 16 out. 2008 às 01h24min

STANDART. 200? [S.I.] Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Standard>> Acesso em: 05 out. 2008 às 17h23min

STATU QUO. 200? [S.I.] Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Status_quo> Acesso em 05 nov. 2008 às 17h46min

STRICTO sensu. 200? [S.I.] Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Stricto_sensu> Acesso em: 18 out. 2008 às 00h56min

SÚMULA 37. 1992. Disponível em:

<http://www.stj.jus.br/SCON/sumulas/toc.jsp?tipo_visualizacao=RESUMO&livre=%40docn&&b=SUMU&p=true&t=&l=10&i=330> Acesso em 02 nov. 2008.

SUMULAS. 200? [S.I.] Disponível em:

<http://www.centraljuridica.com/sumula/g/3/p/12/tribunal_superior_do_trabalho/tribunal_superior_do_trabalho.html> Acesso em 06 nov. 2008 às 01h18min

SUMULAS. 200? [S.I.] Disponível em:

<http://www.dji.com.br/normas_inferiores/regimento_interno_e_sumula_stf/stf_0341.htm> Acesso 05 nov. 2008 às 01h45min

TRIBUNAL, 1º Região. 2006. [S.I.] Disponível em <<http://brs02.tst.gov.br/cgi-bin/nph-brs?d=JR01&s1=revista+%EDntima&u=http://www.tst.gov.br/brs/juni.html&p=1&r=1&f=G&l=0>> Acesso dia 03 nov. 2008 às 22h53min

TRIBUNAL, 23º Região. 2008. [S.I.] Disponível em:

<<http://www2.trt23.gov.br/jurisprudenciaonline/pages/buscacfg.jsf>> Acesso em 05 nov. 2008 às 22:53

VONTADE. 200? [S.I.] Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Vontade>> Acesso em 05 nov. 2008 às 02h21min

ZIMMERMANN, Augusto. **Curso de Direito Constitucional**. 4ª Edição, Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2006.