

**CURSO DE DIREITO**

Lucas da Silva Rodrigues

**A LEGALIDADE DA REVISTA PESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: O  
PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SUAS LIMITAÇÕES**

Santa Cruz do Sul  
2016

Lucas da Silva Rodrigues

**A LEGALIDADE DA REVISTA PESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: O  
PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SUAS LIMITAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso, modalidade monografia, apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Prof. Dra. Suzete da Silva Reis  
Orientadora

Santa Cruz do Sul  
2016

## **TERMO DE ENCAMINHAMENTO DO TRABALHO DE CURSO PARA A BANCA**

Com o objetivo de atender o disposto nos Artigos 20, 21, 22 e 23 e seus incisos, do Regulamento do Trabalho de Curso do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, considero o Trabalho de Curso, modalidade monografia, do acadêmico Lucas da Silva Rodrigues adequado para ser inserido na pauta semestral de apresentações de TCs do Curso de Direito.

Santa Cruz do Sul, 22 de novembro de 2016.

Prof. Dra. Suzete da Silva Reis  
Orientadora

*Aos meus pais Ivan e Fátima, ao qual sinto imenso orgulho pois, a vida não lhes permitiu estudar mas, os tornou mestres em educar seus filhos nos ensinando a ser honestos, batalhadores e acima de tudo, a não desistirmos dos nossos sonhos.*

*De coração, Muito obrigado a vocês!*

*Povo que não tem virtude acaba por ser escravo.*  
(FOUTOURA, Francisco Pinto da. [www.drzem.com.br](http://www.drzem.com.br)).

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus familiares e amigos, pelo incentivo e compreensão da minha ausência no período em que me dediquei ao desenvolvimento do presente trabalho.

Também agradeço a todos os professores do Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul, UNISC, por toda sabedoria transmitida nesses anos de faculdade.

Em especial, agradeço minha professora orientadora, Doutora Suzete da Silva Reis, pela amizade, carinho, compreensão, paciência e principalmente pelos ensinamentos durante a condução dos trabalhos de realização desta monografia.

A todos vocês, meus sinceros agradecimentos!

## RESUMO

O presente trabalho monográfico aborda a revista de empregados no ambiente de trabalho, como meio de proteção ao patrimônio. Pretende-se, com o estudo, analisar, discutir e apresentar os principais aspectos teóricos que envolvem essa problemática. Para tanto, utiliza-se o metodologia de pesquisa bibliográfica que consiste, basicamente, na leitura e fichamento das teorias dos principais autores do Direito que tratam desse problema. Partindo-se do pressuposto da evolução histórica do direito trabalhista brasileiro, passando pelo surgimento das legislações que regulamentam a classe trabalhadora, até as formas de revistas e a incidência do assédio e dano moral, na execução da mesma. Também serão apresentados os poderes do empregador, sendo eles o diretivo, regulamentar, disciplinar e o fiscalizatório, e seus limites. O fiscalizatório destaca-se, uma vez que a revista é um dos meios de fiscalizar. Além disso, será através de decisões de tribunais, que se buscará a demonstração da forma correta de sua execução em funcionários, preservando a dignidade humana, e demais princípios de direito. Portanto, a partir deste estudo, visa-se orientar a revista de modo correto, evitando perdas do empregador em ações indenizatórias, desta forma, não violando direitos dos subordinados e conseqüentemente reduzindo as lides entre empregador e empregado.

**Palavras-chave:** assédio; dano moral; dignidade humana; revista do empregado.

## ABSTRACT

The present monographic work approaches the magazine of employees in the work environment, as a means of protecting the patrimony. The aim of the study is to analyze, discuss and present the main theoretical aspects that involve this problem. For this, the methodology of bibliographical research is used, basically, in the reading and writing of the theories of the main authors of the Law that deal with this problem. Based on the assumption of the historical evolution of Brazilian labor law, through the emergence of laws that regulate the working class, to the forms of magazines and the incidence of harassment and moral damage, in the execution of the same. The powers of the employer will also be presented, being they the directive, regulating, disciplinary and the auditory, and its limits. The inspectorate stands out, since the magazine is one of the means to supervise. In addition, it will be through court decisions, that will seek to demonstrate the correct way of its execution in officials, preserving human dignity, and other principles of law. Therefore, based on this study, it is aimed at guiding the magazine in a correct way, avoiding losses of the employer in indemnity actions, in this way, not violating the rights of the subordinates and consequently reducing the disputes between employer and employee.

**Keywords:** harassment; moral damage; human dignity; Employee's magazine.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>09</b>
<b>2</b>	<b>EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: A INTERVENÇÃO ESTATAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO; UM MEIO DE PROTEÇÃO AOS DANOS NOS EMPREGADOS, COM BASE EM PRINCÍPIOS DE DIREITO.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1</b>	<b>A revolução industrial e a exploração da classe trabalhadora: o ápice para a conquista dos direitos trabalhistas.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2</b>	<b>O fortalecimento da legislação trabalhista brasileira: a Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas e princípios que norteiam o direito do trabalho.....</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO.....</b>	<b>21</b>
<b>3.1</b>	<b>Poder diretivo do empregador.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.1</b>	<b>Poder regulamentar.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1.2</b>	<b>Poder disciplinar.....</b>	<b>25</b>
<b>3.1.3</b>	<b>Poder fiscalizatório.....</b>	<b>26</b>
<b>3.2</b>	<b>Revistas de funcionários.....</b>	<b>27</b>
<b>4</b>	<b>PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....</b>	<b>33</b>
<b>4.1</b>	<b>Assédio moral no ambiente de trabalho.....</b>	<b>35</b>
<b>4.2</b>	<b>Dano moral no ambiente de trabalho.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3</b>	<b>A legalidade da revista de funcionários: análise de casos concretos.....</b>	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>52</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>55</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Frente ao avanço tecnológico e conseqüentemente o aumento dos conflitos judiciais nas mais diversas áreas jurídicas, o direito trabalhista desenvolveu-se na medida em que a classe trabalhadora decide manifestar a indignação e revolta por sua desvalorização no mercado, e muitas explorações como baixos salários e jornada excessiva de trabalho. Deste modo, muitos direitos foram adquiridos pelos trabalhadores com o passar dos anos, além disso, passando a ser protegido pelas legislações, haja vista que, reconheceu-se ser a parte mais frágil da relação de emprego.

A legislação trabalhista se relaciona com diversos ramos do direito, em uma harmonia de normas e princípios. Porém, é na Consolidação das Leis Trabalhistas, e na Constituição Federal que se encontram a maior parte do conjunto normativo que fundamentam o direito do trabalho. O princípio da dignidade da pessoa humana é um dos mais importantes princípios, sendo que a sua violação acarreta em possíveis ações indenizatórias por danos morais. Logo, o desafio central é demonstrar a legalidade da revista de empregados no ambiente de trabalho, como forma de poder fiscalizatório do empregador, e analisar quais os limites de atuação sua execução. Deste modo, busca-se orientar o empregador a agir de forma correta, evitando punições pecuniárias do judiciário, e a preservação da dignidade dos seus subordinados.

Neste contexto, buscar-se-á no primeiro capítulo apresentar a evolução histórica do direito do trabalho, com o ápice na revolução industrial. A chegada das máquinas cria aglomerados de pessoas em linhas de produções, as colocando em igualdade entre si, mas de forma desigual frente aos patrões. Desde modo, a aptidão dos artesões passa a se tornar insignificante, pois a tecnologia substituiu a mão de obra, iniciando um período de exploração, principalmente, com mulheres e crianças, que causam menores custos ao empregador.

As conseqüências de longos períodos juntos em determinados setores de trabalho, faz com que os funcionários iniciem pequenos movimentos, com reivindicações aos patrões. Dessa forma, nascem os movimentos sindicais, e o estado até então intervencionista, passa a intervir para manter a ordem social, e conseqüentemente, as legislações vão surgindo para regulamentar as relações de emprego. Por serem muitas leis esparsas relacionadas regrando a área trabalhista, há a necessidade de organizá-las, através da Consolidação das Leis Trabalhistas, e

em observância da Constituição Federal vigente.

Neste mesmo sentido, o segundo capítulo relata a relação de emprego e relação de trabalho, sendo que a primeira é uma modalidade da segunda. Além disso, mostra o poder diretivo do empregador, sendo eles o regulamentar, disciplinar e o fiscalizatório, e quais seus limites de atuação. Sendo este último de extrema importância para este estudo, uma vez que é dentro deste poder que ocorre a revista de empregados no ambiente laboral. A mesma tem suas restrições, como a vedação da revista íntima, além disso, a execução de forma inapropriada, sem a observância de princípios tem acarretado em inúmeros pedidos de indenizações através do poder judiciário.

O terceiro capítulo trás uma abordagem do princípio da dignidade humana, sendo este um dos mais importantes a se zelar na condução da revista, pois está no rol dos direitos fundamentais da Constituição Federal. Neste mesmo contexto, o assédio moral ganha destaque, uma vez que, é um tema com surgimento recente que por vez se confunde ao dano moral. No primeiro as agressões são quase imperceptíveis, acontecendo na maioria das vezes por pressão psicológica do empregador ou demais colegas de trabalho e o segundo é consequência do primeiro. Ou seja, as pequenas lesões causadas no funcionário, causa um dano moral, passível de ser indenizado como forma de não só de ressarcimento, mas como punição ao agressor. Além disso, para se tenha uma maior compreensão ao assunto discutido, se apresentará uma análise de julgados que nortearão os meios corretos de execução da revista de empregado.

Portanto, para alcançar os objetivos aqui propostos, utiliza-se o método hermenêutico que consistem em analisar e interpretar de forma coerente determinados textos. No que concerne às técnicas, o aprofundamento do estudo será realizado com base em pesquisa bibliográfica, baseada em dados secundários, como por exemplo, livros, artigos científicos, publicações avulsas e revistas que estiverem de acordo com a temática proposta, além da orientação jurisprudencial dos tribunais.

## **2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO: A INTERVENÇÃO ESTATAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO; UM MEIO DE PROTEÇÃO AOS DANOS NOS EMPREGADOS, COM BASE EM PRINCÍPIOS DE DIREITO**

Os primeiros registros de trabalho foram realizados no início do universo, no período em que houve a sua criação. E assim como nos tempos atuais, havia os horários de descansos para que houvesse a recuperação do desgaste físico e mental gerado pelas atividades. O primeiro livro da bíblia trás a redação de que o Criador fez sua obra em seis dias e no sétimo descansou. Assim, antecipadamente já se exercia as atividades, que hoje é reconhecido como trabalho (BARROS, 2010).

O trabalho escravo surge na antiguidade, mais precisamente entre romanos e gregos, onde o mesmo passa a ser negociado como uma mercadoria, e propriedade de quem os adquirem. Enquanto muitos se tornaram escravos, por sua mão de obra, outros nasciam escravos como descreve, Barros (2010, p. 54),

a condição de escravo derivava do fato de nascer de mãe escrava, de ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões. Nessa forma de trabalho, o homem perde a posse de si mesmo. Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e a contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes.

A escravidão perde forças no período medieval, pois com o crescimento dos artesãos e as grandes trocas de mercadorias, o valor da pessoa passou a ser por suas aptidões profissionais e não somente no seu trabalho de modo geral. Com esta movimentação de produtos artesanais, surgem as corporações onde mestres tinham seus aprendizes e um estatuto com regras a serem seguidas (BARROS, 2010).

Tais corporações passam a se organizar por linhas de produção, ou seja, ao invés de um artesão fazer uma bolsa de couro por completo, cortar e costurar, ele passa a fazer somente uma atividade específica, sendo especializado para a execução somente daquela tarefa, desta forma aumentou-se a produtividade.

Este novo modo de trabalhar, faz com que o artesão não tenha mais o domínio do produto como um todo, pois no início da produção, um único profissional recebia a matéria prima e entregava o produto finalizado, deste modo, o comando da produção está nas mãos do empresário, pois cada um produz uma parte, e o mesmo controla a produção, lucros, jornada de trabalho, entre outros fatores.

Observando a boa renda e a possibilidade de aumento de produção, os

empresários começam a notar a necessidade da implantação de máquinas em alguns setores onde a mão de obra não era suficiente, ou rápida, e foi desta maneira que a transformação da sociedade artesanal passa a sofrer com consequências dos abusos, causando indignação, revolta e greves, dando início a uma grande transição.

Cabe ressaltar que até este período, o estado ainda não intervencionava nestes conflitos gerados pela tal exploração que os trabalhadores passaram a sofrer. O intervencionismo age de uma maneira ao qual se aplica medidas para que haja um controle do poder econômico para as riquezas dos empregadores, não seja colocada acima do trabalho ou das suas formas de desempenhar as atividades laborais. Assim, Martinez (2014, p. 66) sustenta que

é intervencionista na medida em que controla o poder econômico para evitar que a força do capital se sobreponha à do trabalho. Para compensar as evidentes desigualdades no plano material entre trabalhadores e empregadores, a legislação laboral, notadamente em sede constitucional, atua com dirigismo, estabelecendo blocos de direitos mínimos, irrenunciáveis para os trabalhadores, por isso insuscetíveis de qualquer negociação patronal.

Portanto, é com o avanço das tecnologias que surgem a exploração dos trabalhadores, com um estado sem controle e inerte frente ao surgimento de inúmeros conflitos sociais.

## **2.1 A revolução industrial e a exploração da classe trabalhadora: o ápice para a conquista dos direitos trabalhistas**

O atual conjunto de normas e princípios do direito do trabalho, tem como marco histórico a revolução industrial, onde com o surgimento das máquinas, foi necessário um número maior de empregados para trabalhar conforme o ritmo de produção. Porém, esta construção não foi uma consequência somente econômica, mas também com influência de fatores políticos e sociais (DELGADO, 2014).

Antes da chegada das máquinas, artesãos eram reconhecidos como profissionais pela importância e destaque de sua mão de obra no pilar econômico e o com reconhecimento da sociedade, logo, estes eram extremamente valorizados frente aos seus patrões. Todavia, o avanço tecnológico os colocou de forma igual aos demais trabalhadores, onde bastava ligar os equipamentos para que todas as pessoas desempenhassem a mesma tarefa (MANUS, 2007).

A revolução industrial surge de forma extremamente importante para o direito do trabalho, pois sempre que há mudanças que reflitam na sociedade, junto existe a necessidade de regulamentações para manter a ordem, seja ela econômica, política ou social. Tais mudanças são notáveis pela classe trabalhista, quando passam a trabalhar reunidos no mesmo setor de produção, percebendo a sua desvalorização, e conseqüentemente a força que tinham para reivindicar novos direitos.

O empobrecimento da classe trabalhadora, juntamente com a insatisfação quanto a exploração que havia sido instaurada, faz surgir uma coesão de forças de alguns empregados, assim, nascendo posteriormente, movimentos com o objetivo de se defenderem de determinados atos dos seus superiores (MANUS, 2007).

O trabalhador de modo geral encontrava-se em igualdade uns em relação aos outros, e em constante desigualdade perante o empregador, uma vez que, com uma imensa quantidade de candidatos para preencherem determinadas vagas, tornou-se frequente sua exploração, ocasionando uma perda do prestígio social da classe artesã. Deste modo, Manus (2007, p. 26) conduz que

aquela hipotética igualdade entre empregado e empregador, tendo em conta a evidente disparidade entre ambos – o patrão detinha os meios de produção, a máquina, além do poder de dirigir a prestação de serviços -, representava na realidade uma desigualdade alarmante. Era claramente a liberdade de o patrão explorar sem limites e de o empregador ser explorado sem defesa.

Conseqüentemente, situações de indignidade passaram a fazer parte deste cenário, como excessivas horas de trabalho, exploração de crianças e mulheres que tinham um custo mais barato, salário muito baixo, e ambiente com precárias condições de higiene (NASCIMENTO, 2012).

O ingresso de crianças e mulheres no mercado de trabalho ocorre a partir do momento que as máquinas substituem as tarefas que exigiam muita força humana. Estas atividades, antes executadas apenas pelos homens, porém a tecnologia reduziu o esforço físico, tornando as “forças menores” vulneráveis à exploração.

O clima de indignação se aprofunda quando na ocorrência de acidentes de trabalho, e na preocupação quanto os físicos das pessoas, uma vez que o desamparo prevalecia. A inexistência de direito regendo empregador e empregado, autorizava contratos verbais, onde o patrão quem se encarregava de estabelecer as suas condições. Portanto, era um livre acordo de forma mascarada entre as partes, pois nada estava acima das regras estipuladas pela parte do empregador.

Uma pesquisa realizada com um pai de duas meninas, através de perguntas, foi comprovada em suas respostas a exploração dos menores naquele período, e Nascimento (2012, p. 42) apresenta na seguinte redação

1. Pergunta: A que horas vão as menores à fábrica? Resposta: Durante seis semanas foram às três horas da manhã e voltaram às dez horas da noite. 2. Pergunta: Quais os intervalos concedidos, durante as dezenove horas, para descansar ou comer? Resposta: Quinze minutos para o desjejum, meia hora para o almoço, e quinze minutos para beber. 3. Pergunta: Tinha muita dificuldade para despertar suas filhas? Resposta: Sim, a princípio tínhamos que sacudi-las para despertá-las e se levantarem, bem como vestirem-se antes de ir para o trabalho. 4. Pergunta: Quanto tempo dormiam? Resposta: Nunca se deitavam antes das 11 horas, depois de lhes dar algo que comer e, então, minha mulher passava toda a noite em vigília ante o temor de não despertá-las na hora certa. 5. Pergunta: A que horas eram despertadas? Resposta: Geralmente, minha mulher e eu nos levantávamos às duas horas da manhã para vesti-las. 6. Pergunta: Então, somente tinham quatro horas de repouso? Resposta: Escassamente quatro. [...].

Historicamente o trabalho era tratado como uma forma de sobrevivência, e para muitos, era visto como forma de penalidade, ou seja, um aspecto negativo relacionando-o com a dor e sofrimento. Somente com o passar dos anos, que o mesmo foi adquirindo a característica de dignidade, passando a ter o valor positivo atribuído aos trabalhadores (MARTINEZ, 2014).

Com a desvalorização do artesão, surge a classe do proletariado, ou seja, antes se pagava pelos seus produtos frutos do seu trabalho, agora o seu trabalho pertence a comprou as suas aptidões, lhe pagando um determinado salário. Deste modo, Nascimento (2012, p. 38) conceitua como o

proletário é um trabalhador que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidade de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo.

Diante disso, Nascimento (2012), preceitua que o não intervencionismo do estado prevalece nas relações entre empregador e empregado no Brasil, onde por vez, tais associações de trabalhadores foram reprimidas, com espancamentos, mortes e prisões. Porém, tais represálias não foi o suficiente para que os movimentos das associações na busca da concretização dos direitos da coletividade e do bem comum, perdesse sua força.

Os movimentos trabalhistas passaram a se organizar na forma de sindicatos, com o objetivo de buscar leis que amparassem a classe proletária. Sendo assim, as

peças dos mais diversos ramos de trabalho, criavam livremente as suas próprias associações, sem autorização governamental, pois visavam à defesa dos interesses profissionais e também econômicos. De forma organizada, e cada vez mais fortalecida, as associações iniciam diversos movimentos para efetivar seus direitos.

Os conflitos passam a ameaçar uma sociedade, até então estável, colocando em risco a estruturação social, e exigindo atitudes do estado para manter a sua ordem. Desde modo, surge o intervencionismo com caráter humanitário e solidário, e junto dele nascem, praticamente em todo o mundo, os direitos do trabalho (NASCIMENTO, 2012).

O estado passa a intervir em tais conflitos e manifestações, trazendo como um dos primeiros regramentos jurídicos para trabalho, a chamada de legislação industrial, pois foi destinada, inicialmente, aos funcionários da indústria. Tais normas se estenderam as demais atividades, passando a proteger também, mulheres e crianças, e principalmente a reger e limitar a jornada de trabalho.

Porém, tal legislação consequente da intervenção, passa a agir posteriormente, na defesa dos hipossuficientes, e evolui também para o direito dos enfermos, anciãos, assim como as condições de higiene e acomodações no ambiente laboral, como Nascimento (2012, p. 61) assevera que

a legislação industrial, nessa altura do seu desenvolvimento, passava a se estender a outras atividades, consequência da própria modificação da estrutura social, das invenções da técnica, das novas máquinas, do surto de desenvolvimento das comunicações e dos novos tipos de profissão que iam surgindo.

Portanto, o intervencionismo foi de suma importância para a expansão dos direitos trabalhistas, em todo o mundo. Abrindo precedentes para novas legislações em diversos países, inclusive no Brasil, onde o reflexo do movimento foi inicialmente, tímido, mas que com o passar dos anos, conquistou sua solidez.

## **2.2 O fortalecimento da legislação trabalhista brasileira: A Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas e princípios que norteiam o direito do trabalho**

Em uma linha do tempo, é possível notar o lento avanço dos direitos trabalhistas frente às constituições brasileiras, sendo que no ano de 1824, com a Constituição do Império, um inciso de artigo tratava, de forma limitada, da liberdade

de trabalho, desde que não houvesse divergências com os costumes, segurança e a saúde dos cidadãos.

A constituição de 1891 vem com a redação que autorizava a liberdade de associações, mas somente na Constituição da República de 1934 que se amplia o conteúdo trabalhista, como o reconhecimento dos sindicatos de acordo com a lei, as condições de trabalho tanto no campo como na cidade, etc (BARROS, 2010).

Assim, o artigo 121 da constituição de 1934, amplia o rol de direitos trabalhistas, conforme Barros (2010, p.71) apresenta

O § 1º desse art. 121 prevê que a legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade, ou estado civil; b) salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 anos e, em indústrias insalubres, e menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado em justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado [...].

No mesmo modo, constituições passaram a dar maior ênfase nas relações de emprego, garantindo o direito das respectivas partes, mantendo-se e consolidando-se até os dias atuais, à luz da Carta Magna de 1988.

Por outro lado, com uma mudança governamental de 1930, surgem inúmeras leis trabalhistas destinadas tanto ao direito individual, quanto ao coletivo do trabalho. Entretanto, mesmo sendo este, um período considerado como ponto inicial do Direito do Trabalho e da intervenção estatal, cabe ressaltar importantes legislações anteriores a esta data. Neste entendimento, Barros (2010, p. 69) assevera que

os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com o capítulo sobre locações de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidentes de trabalho; de 1923 é a Lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto, mais tarde, estendido a outras categorias; em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho.

A partir de 1930, o cenário jurídico trabalhista brasileiro se fortalece, tendo o

estado centralizado, realizando a sua intervenção entre empregador e empregado. Surgem então, a regularização da jornada de trabalho em diversas áreas de atuação, assim como a criação da carteira profissional (NASCIMENTO, 2012).

Há neste momento um grande surgimento de normas regulamentadoras relacionada ao direito trabalhista, tornando-se leis esparsas e desorganizadas, conforme, Nascimento (2010, p. 107) descreve que

as leis trabalhistas cresceram de forma desordenada; eram esparsas, de modo que cada profissão tinha uma norma específica, critério que, além de prejudicar muitas outras profissões que ficaram fora da proteção legal, pecava pela falta de sistema e pelos inconvenientes naturais dessa fragmentação.

Com o intuito de organizar as diversas legislações referentes ao tema, criou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, houve uma reunião dos textos legais em um arquivo. Por outro lado, algumas leis mantiveram-se fora, de forma específica, é o caso da legislação que trata dos acidentes de trabalho.

Ao que se esperava a Consolidação das Leis Trabalhistas, não foi cristalina ao suficiente, por isso, houve mudanças constantes através de decretos, decretos-leis, e leis que foram lhe alterando gradativamente (NASCIMENTO, 2012).

Atualmente, além da Consolidação das Leis do Trabalho, legislações específicas, e Constituição Federal, o direito trabalhista brasileiro é cercado por inúmeros princípios. É necessário que se compreenda os mesmos, uma vez são remédios jurídicos para as mais diversas práticas abusivas nesta área.

Diante destes princípios, Nascimento (2012, p. 467) diz que

no direito do trabalho há um princípio maior, o *protetor*, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço. O direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal (Grifos originais).

Desta forma, observa-se que tal princípio maior, o princípio protetor, descrito anteriormente, é caracterizado pelo conjunto de outros três, sendo estes *in dubio pro operário*, segundo o qual sempre que houver uma dúvida relacionada a determinado texto jurídico, o legislador usará sempre o que mais beneficiará o empregado. Também há o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, ou

seja, quando houver conflitos entre normais que tratam de mesmo assunto, e estas estão nas mesmas posições hierárquicas, aplica-se a mais vantajosa para o trabalhador. Por fim, o terceiro princípio é chamado de princípio da condição mais benéfica, onde sua ocorrência, geralmente, se dá em alterações de contratos, onde tais mudanças possam acarretar benefícios ao empregador. Dessa forma, este princípio assegura as vantagens acordadas inicialmente entre as partes (NASCIMENTO, 2012).

Do mesmo modo, o princípio da irrenunciabilidade de direitos visa proteger o empregado de possíveis chantagens ou pressões por parte do empregador, uma vez que os mesmos poderão ser coagidos a abrir mão de determinados benefícios, como férias, horas extras, descanso semanal, frente ao poder econômico dos patrões. Este princípio torna os direitos garantidos na Consolidação das Leis do Trabalho (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)), irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis.

O princípio da continuidade da relação do emprego trás o pressuposto de que haverá continuidade por um determinado período ao longo do tempo, desta forma, os contratos são pactuados por prazos indeterminados, porém a lei prevê em situações excepcionais os contratos temporários, conforme autoriza a legislação. O mais usado entre os de prazo determinado são os contratos de experiência, com duração de 90 dias, conforme disposto no artigo 445, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)), ao passar este tempo limite, o contrato passa a ser indeterminado.

Outro importante princípio do direito trabalhista é o da primazia da realidade, onde o conteúdo documental tem um valor relativo em relação aos fatos comprovados no cotidiano da atividade laborativa. Em outras palavras, na busca da verdade dos fatos, tem mais valor a comprovação da real atividade e a forma como o serviço foi prestado, do que tudo aquilo que foi simplesmente anotado no papel. Este princípio se enquadra quando no contrato trabalhista, o empregado foi admitido para desempenhar determinada função, e acontece o desvio para outra. Portanto, o contrato tem valor menor, se houver uma comprovação da verdadeira atividade desempenhada.

Além desses, inúmeras normas trazem o princípio da intangibilidade salarial, visando proteger o empregado do interesse do patrão em diminuir o mesmo. Mesmo com amparo na Constituição Federal, este princípio não é absoluto, uma vez que é possível uma redução temporária do salário desde que decididos através de acordos ou convenções coletivas. O montante a ser recebido, e também preservado, tem

caráter alimentar, ou seja, tem sua proteção por ser uma necessidade essencial da pessoa humana.

Além do exposto acima, é possível citar outros princípios gerais do direito do trabalho como: direito de organização sindical, as garantias mínimas do trabalhador, multinormatividade do direito do trabalho, igualdade salarial, justa remuneração, direito ao descanso, direito ao emprego, à previdência social, entre outros.

Porém, é preciso um contato amplo com demais princípios e não, apenas, se restringir aos do direito trabalhista. A Constituição Federal, e o Código Civil, também apresentam um rol importante. Assim, Nascimento (2012, p. 479) descreve que

a ordem jurídica deve preservar os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (CF, art. 1º, IV), a dignidade da pessoa (CF, art. 1º, III), a igualdade de todos perante a lei (CF, art. 5º), a inviolabilidade da honra, da intimidade e da vida privada da pessoa (CF, art. 5º, X), o direito a indenização nos casos de dano material ou moral (CF, art. 5º, V), a liberdade de trabalho (art. 5º, XIII), o direito a acesso à informação (CF, art. 5º, XIV), a proibição da interferência e intervenção do Poder Público na organização sindical, com exceções (CF, art. 8º), o reconhecimento das convenções e acordos coletivos (CF, ART. 7º, XXVI) a boa-fé objetiva (CC, arts. 187 e 422) e a função social do contrato (CC, art. 421).

Consequentemente, essa amplitude de normas e princípios que circundam o direito do trabalho, influencia e regula diretamente as relações entre empregador e empregado. Além disso, cabe ressaltar que não somente o empregado é protegido por estas legislações, ou seja, o empregador também tem seus direitos. Para ser mais objetivo, ambas as partes possuem direitos e deveres a serem cumpridos (NASCIMENTO, 2012).

É de se considerar que, cercado de princípios e legislações, o direito do trabalho tem característica de autônomo, porém não está de forma isolada frente a outras legislações. Há uma relação com os mais diversos ramos do direito, principalmente com o direito civil, assim Martinez (2014, p. 72) relata:

o direito civil é a base fundamental do direito do trabalho. Enfim, aplica-se aos contratos individuais e coletivos de trabalho o integral conteúdo da parte geral da legislação civil, com mínimas adaptações decorrentes das vicissitudes do ramo laboral. Institutos como personalidade, capacidade, domicílio, bem, fato jurídico, negócio jurídico, defeito, invalidade, licitude, ilicitude, prescrição, decadência, obrigação, responsabilidade, contrato, transação, posse, propriedade, tutela, curatela, e sucessão estão presentes no cotidiano das relações trabalhistas.

Consequentemente, para se prosseguir no direito do trabalho, é preciso ter conhecimento de uma grande parte do direito civil brasileiro. É possível citar

também, alguns crimes do direito penal que se relacionam com o trabalhista, entre eles os crimes contra a organização do trabalho, condutas criminosas referentes as anotações na carteira de trabalho e previdência social, a redução de trabalhador a condição análoga à de escravo, etc.

Além dos já citados, um importante ramo do direito é o previdenciário, sendo um regente de um dos principais pilares da seguridade social do Brasil, a previdência social. De tal forma, Martinez (2014, p. 73) o relaciona a seguir como

o direito previdenciário é o ramo do direito público que se ocupa da regência do seguro social, assim entendido o sistema custeado por toda a sociedade, de forma direta e indireta, para assegurar a seus beneficiários (segurados e dependentes, quando for o caso) meios indispensáveis de manutenção diante de situações de risco social motivadas por incapacidade, idade avançada, desgaste do tempo de trabalho (tempo de contribuição), desemprego involuntário, encargos familiares, reclusão ou morte (*vide* art. 201, I a V, da Constituição de 1988).

Portanto é notório que a evolução do direito do trabalho trouxe maiores vantagens ao empregado, pois desde o passado, encontra-se em uma situação de desvantagem frente ao empregador. O que a legislação visa é garantir uma igualdade na relação, e principalmente a dignidade do trabalhador, evitando sua exploração ou qualquer tipo de abuso que possa vir sofrer por consequência da sua hipossuficiência.

Porém não se pode ignorar o contexto de que ambos possuem direitos, deveres e responsabilidades, e a violação de qualquer uma destas, acarreta em conflitos judiciais, que buscam sanar as lides e reparar os danos que surgiram da mesma.

A efetivação desses direitos será através de uma interpretação de forma ampla, em uma análise geral, por vez com abrangência harmônica, com a legislação constitucional, consolidação das leis trabalhistas, princípios de direito e o relacionamento com os mais diversos ramos do direito que cada caso exigir.

### 3 RELAÇÃO DE EMPREGO E TRABALHO

Primeiramente, é preciso compreender que a relação de trabalho é toda relação jurídica, que se caracteriza por sua atividade a ser prestada através de uma obrigação de fazer, desempenhada pelo trabalho humano. Por outro lado a relação de emprego é modalidade dentro da relação de trabalho, assim como o trabalho voluntário, o avulso, etc. Deste modo, Delgado (2014, p. 288) afirma que

a relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

São através de contratos de trabalhos que se estabelecem uma relação de emprego e os elementos dessa relação, conforme Barros (2010, p.221), que são

a) a personalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente; b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador; c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado; d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

Além disso, toda relação de emprego entre as partes, empregador e empregado, serão regrados pela Consolidação das Leis do Trabalho (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)). Alguns autores afirmam que a referida Consolidação abrange todos os trabalhadores de modo geral, com vínculo empregatício ou não, porém outros consideram que tal legislação, ampara apenas os trabalhadores que exercem o trabalho subordinado, com continuidade, de forma assalariada e também com personalidade e alteridade.

Neste contexto, a Consolidação das Leis do Trabalho (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)), nos artigos 2º e 3º, conceitua que:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Por outro lado, as relações de trabalho, mais especificamente, autônomo, eventual, avulso e outros, poderão se relacionar com a relação de emprego,

inclusive com amparo, de normas trabalhistas. Porém, muitos desses trabalhadores, encontram-se no mercado informal, ficando desassistido pela legislação.

As normas trabalhistas visam proteger o trabalhador, desde modo, quando o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)) define o empregado como pessoa física, ele busca a proteção da sua vida, saúde, lazer, integridade física, o que não haveria êxito se tal relação tivesse em um dos polos uma pessoa jurídica.

Assim, Delgado sustenta que quando o serviço for prestado por pessoa por pessoa jurídica, esta será submetida à legislação própria, ou Código Civil, mas não pela Consolidação das leis do Trabalho ou justiça trabalhista. Delgado (2009, p. 275):

a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral); como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura uma relação de emprego (ou, se quiser, um contrato de emprego). Todos esses casos, portanto, consubstanciam relações jurídicas que não se encontram sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis trabalhistas esparsas) e nem sob o manto jurisdicional próprio (competência própria) da Justiça do Trabalho.

Cabe ressaltar após a apresentação de ambas as relações, a importância da relação empregatícia no contexto do surgimento da legislação trabalhista e dos direitos e garantias a cerca do assunto. Assim, Delgado (2009, p. 286) assevera que

passados duzentos anos do início de sua dominação no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a ótica econômico-social, quer sob a ótica jurídica. No primeiro plano, por generalizar-se ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípio e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo – o Direito do Trabalho.

Entretanto, relação de trabalho e relação de emprego, em um primeiro momento, apresenta certa analogia uma com a outra, mas não se trata da mesma coisa. É correto afirmar que a segunda sempre será modalidade da primeira, enquanto a primeira poderá ter vínculo com a segunda.

Neste contexto, os poderes do empregador, seja ele diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório, em relação ao empregado, por sua vez subordinado e

pessoa física, acontecerá dentro da relação de emprego, sob a base normativa da Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e demais princípios de direito.

### **3.1 Poderes diretivos do empregador**

Se tratando de uma relação de emprego, haverá dois lados a serem observados: O empregador caracterizado com poderes diretivo, disciplinar, regulamentar e fiscalizatório, e o empregado que se encontra na situação de subordinado. É necessário compreender que o primeiro tem direito sobre a atividade exercida pelo segundo, e não sobre a pessoa do trabalhador (NASCIMENTO, 2012).

O poder diretivo, também chamado de organizativo ou de comando, é atribuído ao empregador para que através deste, haja uma evolução da empresa, diga-se de um modo geral, nas atividades lucrativas ao qual a mesma exerce (DELGADO, 2014).

O poder diretivo é conceituado por Martinez (2014, p. 244) nas seguintes palavras:

o poder diretivo ou poder de comando é uma prerrogativa dada ao empregador para exigir determinados comportamentos lícitos de seus empregados com vistas ao alcance de propósitos preestabelecidos. Para atingir estes desígnos e para organizar a atuação de seus subordinados, o empregador pode valer-se de orientações de natureza técnica e de caráter geral. Essa conduta administrativa, normalmente associada à hierarquia e à disciplina, conduz a uma situação segundo a qual o empreendedor tem as faculdades de organizar o seu sistema produtivo, de fiscalizar (controlar) o cumprimento daquilo que foi ordenado e, se for o caso, de punir os transgressores de suas ordens de comando.

O poder de comando está implícito nos diversos deveres do empregado, ou seja, é o dever de obediência no desempenhar das suas atividades de acordo com a sua aceitação contratual proposta pelo empregado. Todos os setores de atividades, onde há o trabalho subordinado, haverá a incidência do poder, como forma de organização do sistema de produção.

Não existe no ordenamento jurídico, um determinado dispositivo que trate especificamente do poder diretivo, o que se tem são normas com textos onde é possível perceber a autorização do poder, de forma indireta em sua redação. É o apresentado no artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)), o qual aduz que o empregador “assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Assim como no artigo 3º da mesma legislação onde o texto diz que (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)): “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Neste contexto, mesmo não tratando diretamente do assunto, é clara a permissão do empregador em dirigir o empregado, que está submetido a tais comandos por estar na posição de subordinado, sendo que este será remunerado para tal desempenho.

O poder diretivo se relaciona com o direito de propriedade, uma vez que o empregador é soberano para dirigir, e manter com solidez uma propriedade, seja ela particular, quando o proprietário é o patrão, ou de outrem, porém com respaldo para sua atuação, por exemplo, os gerentes de grandes indústrias.

Surgem do poder diretivo, três outros poderes chamados de regulamentar, disciplinar, e fiscalizatório, que serão de muita importância para o seu êxito como um todo.

### **3.1.1 Poder regulamentar**

Pertencente ao poder diretivo, todas as regras criadas pelo empregador surgem do poder regulamentar, sendo que precisam ser observadas no ambiente de trabalho, uma vez que foram implantadas para que ocorra a efetivação de determinadas obrigações. Grande parte das empresas possuem regulamentos internos, ou seja, regramentos para manter a ordem e o progresso de cada estabelecimento. Cabe ressaltar que tais regras, não passam por homologações no Ministério do Trabalho, o que por vez, poderão acarretar prejuízos a empresa quando forem criadas com caráter abusivo, ou com inobservância das demais normais existentes.

Porém, o empregador deverá observar as legislações vigentes, sempre que criar qualquer normativa no uso do poder regulamentar, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho é transparente na redação do seu artigo 9º, conforme vejamos (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)):

Art. 9 - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Os instrumentos utilizados para a divulgação destas legislações internas poderão ser na forma de cartas, avisos, instruções, circulares, regulamentos, estatutos, entre outros meios. Este poder pode ser imposto de forma unilateral, quando os regulamentos são criados apenas por uma das partes, e convencionado na forma bilateral, quando há a participação de ambas as partes ou com a presença de algum representante dos trabalhadores na sua criação.

### **3.1.2 Poder disciplinar**

O descumprimento de determinadas normas pode ocasionar diversas sanções ao trabalhador. Desta forma, o poder disciplinar do empregador será colocado em prática como forma de manter a organização da empresa ao qual administra. Porém, o poder disciplinar aplicado aos trabalhadores, será controlado, conforme Nascimento (2012, p. 713) onde diz que

o poder disciplinar exercita-se segundo uma forma que será estatutária ou convencional, sempre subordinada à forma legal. Estatutária, quando o regime de disciplina e sanções aplicáveis à sua violação estão previstos no regulamento da empresa, e convencional, quando previsto em acordos ou convenções coletivas. Essas duas formas não podem contrariar as normas legais, que são protecionistas e se destinam a evitar o abuso de direito. Com o mesmo fim, o poder disciplinar é submetido a controle, que será estatal ou não estatal, o primeiro mediante Ministério do Trabalho ou Poder Judiciário, o segundo pelos organismos de relação entre pessoal e empregador na empresa.

Desde modo, as sanções aplicadas pelo poder disciplinar, ocorrerão quando houver o descumprimento de dispositivos do contrato de trabalho, regulamentos internos, normas coletivas ou leis, ou seja, quando ocorrer à quebra de qualquer dispositivo legal. Tais penalizações poderão ser efetuadas nos seguintes modos: advertências verbais ou escritas, suspensão disciplinar, e o rompimento do contratual por justo motivo, todas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)).

O poder disciplinar deve ser última solução a ser usada pelo empregador. Neste contexto, a advertência tem por finalidade chamar a atenção do empregado de teve uma conduta imprudente ou ilegal. Geralmente é usada como primeira sanção, antecedendo as mais gravosas ao qual pode chegar até a demissão por justa causa.

Cabe salientar que o poder disciplinar visa também a proteção do empregado,

uma vez que, quando o mesmo deixa de usar um equipamento de segurança, obrigatório para o desempenho de determinada atividade laboral, a empresa o adverte para que o mesmo fique atento ao uso, evitando um acidente de trabalho e conseqüentemente prejuízos futuros.

### 3.1.3 Poder fiscalizatório

Além dos já citados, um importante poder do empregador é de fiscalizar, sendo que este controle aplica-se no acompanhamento cotidiano de uma empresa. O poder fiscalizatório é conceituado por Delgado (2014, p. 688) 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. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.

Os meios de fiscalização do empregador pode se dar através de revistas, monitoramento do correio eletrônico da empresa, utilização de câmeras, uso de detectores de metais, prestação de contas, entre outros. É preciso ressaltar a importância de uma boa fiscalização da empresa, uma vez que a mesma possui a responsabilidade civil de indenizar, seja por seus próprios atos, ou por atitudes dos seus funcionários, conforme o artigo 932 do Código Civil, inciso III, onde está disposto que (2002, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)): “São também responsáveis pela reparação civil: III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;”.

Por outro lado, há algumas limitações para este poder de fiscalização, sendo que mesmo sem preceitos claros na ordem jurídica brasileira que trate desde assunto específico, existem princípios gerais orientando juristas em situações concretas. Desta forma, Delgado (2014, p. 690, grifos originais) afirma que

existem, na Constituição, regras impositivas enfáticas, que afastam a viabilidade jurídica de conduta fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa natural do trabalhador. Ilustrativamente, a regra geral da igualdade de todos perante a lei e da ‘inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade’ (art. 5º, *caput*, CF/88). Também a regra geral de que ‘ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante’ (art. 5º, III, CF/88). Ainda a regra geral que declara ‘invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a

indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação' (art. 5º, X, CF/88).

É dentro do poder fiscalizatório que ocorre as revistas de funcionários no ambiente laboral, porém é preciso ampliar o estudo deste meio de fiscalização através do seu modo de execução, e em quais situações cabe a sua aplicação, para que se atue dentro da legalidade, e observando para que não ocasione danos nas pessoas fiscalizadas.

### **3.2 Revistas de funcionários**

Atualmente, empregadores têm adotado como forma de poder fiscalizatório, a realização de revistas dos funcionários, principalmente na saída do ambiente de trabalho, como forma de proteção ao seu patrimônio para inibir e evitar furtos. Tais revistas ocorrem em sacolas, bolsas, objetos que pertencem ao empregado, e até revista íntima, porém, a inobservância da legislação e a forma de execução da mesma poderão ocasionar ações indenizatórias aos empregados.

Por vez, a revista de funcionários e dos seus pertences quando deixam o estabelecimento de trabalho, não é previsto em lei, mas surgiu dos usos e costumes e pela necessidade de proteção ao patrimônio do empregador. Sua execução não poderá ser abusiva, ou seja, não poderá agredir a dignidade do trabalhador (NASCIMENTO, 2012).

Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana abrange de forma concreta a moral do trabalhador. É dever do empregador de respeitar seus subordinados, ou seja, existem limites para seus poderes. Todo e qualquer excesso de atos ou condutas poderão causar violação de direitos, sejam eles trabalhistas ou sociais (NASCIMENTO, 2012).

Por outro lado, a revista além de proteger o patrimônio, ela também os visa a segurança do ambiente laboral, e os próprios empregados, haja vista que tem se tornado cada vez mais comum os ataques terroristas, principalmente com o uso de explosivos.

Uma das modalidades de revista, considerada ilegal, é a chamada revista íntima, que se caracteriza pelo contato corporal do revistador com o empregado, seu modo de execução se efetua através de toques, apalpações, aberturas da roupa, geralmente exibindo a sua intimidade.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, já apresentava no seu artigo 373-A, no

inciso VI (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)), a vedação de revista íntima realizada em empregadas ou funcionárias, por parte do empregador, ou preposto da empresa. Contudo, houve também a promulgação da Lei 13.271 de 15 de abril de 2016 (2016, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)), que amplia a vedação, não só para o ambiente laboral, como também para ambientes prisionais. Neste sentido, dispõe os artigos 1º e 2º da legislação (2016, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)):

Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

Art. 2º Pelo não cumprimento do art. 1º, ficam os infratores sujeitos a:  
 I - multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher;  
 II - multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal [...].

Tal legislação trouxe uma discussão quanto à violação do princípio da igualdade, pois não abrange demais gêneros, sendo uma norma exclusiva a proteção da mulher. Deste modo, por analogia, os homens poderão se proteger destas revistas, buscando neste princípio, o fundamento para a exigência de usar este dispositivo.

Existem inúmeras tecnologias atuais, ou seja, máquinas sofisticadas que apesar do alto custo de aquisição para o empregador, substituem a revista íntima com o mesmo êxito no resultado do controle, e não acarretam danos ao empregado.

Sendo assim, o meio mais aconselhável de utilizar o poder fiscalizatório neste sentido, é com a utilização de meios eletrônicos, para que se evite um contato direto com os mesmos, como raios-x, detectores de metais, circuito interno de monitoramento e até scanners corporais. Deste modo, Nascimento (2012, p. 477) descreve que

é vedada a revista de pertences do trabalhador no ambiente de trabalho, desde que abusiva e de modo a afetar sua intimidade e integridade física e moral, e a empresa deve desenvolver esforços no sentido de, dentro da sua capacidade econômica, substituir revista pessoal por eletrônica.

Se tratando de uma revista pessoal, Martinez (2014, p. 246, grifos originais) é taxativo ao defender que

em nenhuma circunstância é admissível que o empregador realize a chamada 'revista pessoal' ou 'revista íntima', aquele procedimento de inspeção no próprio corpo do empregado, sobre suas vestes. Note-se que

não há no ordenamento jurídico qualquer fonte heterônoma que autorize o empregador a submeter seus empregados a um ato que, em última análise, constitui busca e apreensão pessoal.

Diferente da revista íntima, ou pessoal, compreende-se como revista de funcionário, o exame efetuado em bolsas, sacolas, mochilas, ou em pessoas com o objetivo de se certificar que os funcionários não subtraindo, objetos que não são seus (MARTINEZ, 2014).

Além disso, há uma violação de intimidade nestes atos, pois o empregador ao exercer a revista, poderá encontrar dentro dos pertences algo que pode causar constrangimento ao funcionário, como por exemplo, remédios antidepressivos, coquetel de HIV, absorventes, anticoncepcionais, etc.

Uma realização de revista deve se limitar ao local de trabalho, ou seja, dentro do ambiente de atuação do trabalhador. Tais execuções, não se estendem para fora do estabelecimento, mesmo que exista suspeita de algum subordinado, cabendo assim, comunicar autoridades competentes para tratar tal caso (BARROS, 2010).

A revista somente poderá ser efetuada, quando não houver outros meios de proteger o patrimônio, ou seja, tal atitude é imprescindível para evitar o risco patrimonial. A partir disso, alguns critérios devem ser observados, conforme Barros (2010, p. 589, grifos originais) onde diz que

quando utilizada, a revista deve ser em **caráter geral, impessoal**, para evitar suspeitas, por meio de critério objetivo (sorteio, numeração, todos os integrantes de um turno ou setor), **mediante ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, na falta daquela, respeitando-se, ao máximo, os direitos da personalidade (intimidade, honra, entre outros).**

Para um maior esclarecimento do que se tratam os direitos da personalidade, Barros (2010, p. 626, grifos originais) os descreve

como direito à **integridade física** (direito à vida, à higidez corpórea, às partes do corpo, ao cadáver, etc.), à **integridade intelectual** (direito à liberdade de pensamento, autoria artística e científica e invenção) e à **integridade moral** (direito à imagem, ao segredo, à boa fama, direito à honra, direito à intimidade, à privacidade, à liberdade civil, política, religiosa, etc.). Esses direitos são oponíveis ao empregador.

Tais atos do empregador poderiam ser evitados se o mesmo disponibilizar aos empregados, armários para que guardem todos os bens pessoais. Desta maneira, estaria vedando problemas constrangedores em entradas e saídas de locais de

produção (MARTINEZ, 2014).

Além disso, existem critérios a serem adotados para que não gere danos ao empregador, uma execução de forma errada. Primeiramente, é necessário que a revista seja de caráter geral e impessoal, ou seja, todos poderão passar pela revista ou apenas alguns, desde que não haja a escolha sempre do mesmo, pois pode caracterizar uma espécie de perseguição ou desconfiança. Poderá também, haver sorteios aleatórios de quais funcionários passarão por este poder de fiscalização, e de preferência que o sorteio e a revista tenha a presença de um representante dos funcionários para que haja ainda mais transparência no ato.

Neste mesmo modo, Barros (2010, p. 594) conduz que

em face das peculiaridades que envolvem o assunto e para limitar este poder de fiscalização do empregador, recomenda-se que tais revistas ocorram, preferencialmente, na saída do trabalho, por meio de critério objetivo (sorteio, numeração, etc.), não seletivo, mediante certas garantias, como presença de um representante dos empregados, ou, na ausência deste, de um colega de trabalho, para impedir abusos. Em determinadas circunstâncias, sugere-se, até mesmo, que a revista se faça na presença de colegas do mesmo sexo, para se evitarem situações constrangedoras.

A mesma deve ser realizada de modo objetivo e o menos público possível, sendo assim, caso seja encontrado qualquer irregularidade na abordagem, não haverá o constrangimento vexatório e a exposição do revistado frente aos demais colegas de trabalho.

A Constituição Federal, precisamente no seu artigo 5º, inciso X, disciplina a inviolabilidade da honra da pessoa humana (1988, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)):

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 a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

É de muita importância que não haja contato ou exposição com o corpo do empregado, assim como em bolsas e objetos, e que o trabalho de revistar seja feito por homens em homens, e por mulheres em mulheres.

Sabe-se que existe o direito de propriedade do empregador, porém, de outro lado, existe a dignidade do empregado, o que gera limites para alguns atos. Neste contexto, é preciso analisar a necessidade de exercer a revista dos funcionários

frente ao bem patrimonial que se pretende proteger. Por exemplo, se um empregado trabalha em um setor que produz apenas vassouras, é inviável realizar a revista, haja vista que se considera insignificante o produto passível de ser roubado. Diferente de um setor que vende joias, onde uma única peça poderá ocasionar um imenso prejuízo ao empregador, sendo assim, justificando a conduta.

Deste modo, Belmonte (2004, p. 1034) conclui que,

o direito à propriedade do empregador, do qual resulta o poder diretivo, de um lado, e o direito à intimidade do empregado, de outro, têm por limite a dignidade do empregado. Mas ambos precisam, diante das características próprias e especiais das relações de trabalho, ser exercidos conforme as necessidades dos serviços, o que justifica a harmonização ou a prevalência diante da máxima operacionalidade, conforme as circunstâncias.

Novamente, Barros (2009, p. 73) demonstra nos seus ensinamentos que

o legislador ordinário, reconhecendo o poder diretivo, legitima a limitação da esfera de intimidade do empregado, imposta pelas exigências do desenvolvimento da atividade laboral, mas o poder de direção também está sujeito a limites, aliás, inderrogáveis, como o respeito à dignidade do empregado e à liberdade que lhe é reconhecida do plano constitucional. A dificuldade consiste em estabelecer limites entre o direito à intimidade do trabalhador e o direito de dirigir a atividade do empregador pelo art. 2º da CLT. Aliás, a jurisprudência tem revelado a dificuldade, na prática, de definir até onde esse poder de direção é exercido legitimamente, como boa administração de pessoal, e a partir de quando ele se torna intolerável, por implicar invasão da intimidade dos empregados.

Além disso, a indignação do empregado revistado, por si não caracteriza o dano, ou o ferimento da sua dignidade, é preciso que haja o constrangimento pela execução da revista, estando assim, passível de reparação. Será analisado em um futuro processo se foi respeitado os direitos do empregado, a sua imagem, liberdade e privacidade. A imagem referida anteriormente é tudo o que é construído ao longo da vida, como por exemplo, um bom aluno, um ótimo profissional, um excelente pai ou funcionário. Logo, qualquer erro na execução da revista, pode denegrir a imagem, o que será cabível de indenização.

A revista Veja, na sua publicação do dia 19 de junho de 1991 (1991, <https://acervo.veja.abril.com.br>) trouxe uma matéria onde uma empresa de peças íntimas femininas foi condenada pela 37ª Vara Criminal do Rio de Janeiro a pagar uma grande multa, revistava de forma constrangedora suas funcionárias periodicamente no final de cada jornada de trabalho. Em guichês sem cortinas, eram colocadas em grupos de trinta mulheres e recebiam ordens para erguer as

camisetas e saias, assim como abaixar suas calças, para que o empregador fizesse a conferência das etiquetas das suas peças íntimas visando evitar o roubo do seu patrimônio. Quando as mesmas estavam em períodos menstruais, deveriam mostrar o absorvente como forma de comprovação de que não eram peças ocultadas no local.

Um excelente meio de fiscalização que pode ajudar na proteção do patrimônio, e conseqüentemente dispensar a revista dos funcionários, é a utilização de instrumentos visuais, como os circuitos internos de monitoramento. Desde modo, todas as imagens captadas tem grande valor probatório quanto à conduta do empregado, seja de forma positiva, que o beneficie, como negativa, onde mostre alguma conduta ilegal. Cabe ressaltar que em determinados locais, não é possível a instalação desta opção, como por exemplo, banheiros e locais de descanso.

Portanto, sabe-se que o empregado encontra-se frente a frente com poderes do empregador, seja diretivo, regulamentar, disciplinar ou fiscalizatório. Contudo, haverá limites nos atos ao ponto de não poder ferir direitos dos subordinados, sendo assim, toda e qualquer ilegalidade em condutas de revistas, serão motivos ações por indenizações por danos morais.

A revista de funcionários, sendo uma das opções do poder fiscalizatório, vem trazendo inúmeros processos aos tribunais onde empregados buscam suas indenizações causadas por constrangimentos ao qual foram expostos. Sendo assim, torna-se importante uma ampliação do estudo, principalmente sobre dano e assédio moral, a dignidade da pessoa humana, assim como uma análise jurisprudencial dos casos procedentes e não procedentes do tema.

#### 4 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O ordenamento jurídico brasileiro é composto por inúmeros princípios, porém, não menos importantes de os demais, este capítulo vai estudar um destaque dos direitos fundamentais apresentados no rol da Constituição Federal de 1988, mais precisamente no seu artigo 1º, inciso III, que é o princípio da dignidade da pessoa humana, onde dispõe que (1988, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)):

Art. 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.

Este princípio reúne inúmeros valores sociais, e o mesmo passa, frequentemente, por adequação junto com a evolução de modernização e necessidades da pessoa humana.

Em uma conceituação jurídica do princípio, Sarlet (2001, p. 60) apresenta:

temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto 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 corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.

Do mesmo modo, Kant (1986, p. 77), conceitua a dignidade como:

no reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo preço, e, portanto, não permite equivalente, então tem ela dignidade.

Os princípios são bases para um sistema, onde tais dispositivos fundamentais refletem em todo um ordenamento jurídico, atuando como meio de compreensão, raciocínio e harmonização das inúmeras normas do direito brasileiro. O princípio da dignidade da pessoa humana visa proteger o ser, de todo e qualquer ato que venha inviabilizar uma vida com dignidade.

A importância da aplicabilidade do princípio constitucional é por Nunes (2002, p. 50-51) sustentado como:

está mais do que na hora de o operador do Direito passar a gerir sua atuação social pautado no princípio fundamental estampado no Texto Constitucional. Aliás, é um verdadeiro supraprincípio constitucional que ilumina todos os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais. E por isso não pode o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana ser desconsiderado em nenhum ato de interpretação, aplicação ou criação de normas jurídicas. O esforço é necessário porque sempre haverá aqueles que pretendem dizer ou supor que Dignidade é uma espécie de enfeite, um valor abstrato de difícil captação. Só que é bem pelo contrário: não só esse princípio é vivo, real, pleno e está em vigor como deve ser levado em conta sempre, em qualquer situação.

A sua aplicação na esfera trabalhista se faz necessário, pois de um lado temos o avanço das tecnologias, a necessidade do estado em buscar o êxito na economia, e interesse do empregador no relacionamento com o empregado, e de outro, o respeito inquestionável do princípio constitucional tutelado. Neste sentido, em meio a todo o processo de evolução, é preciso dar condições mínimas necessárias para o desenvolvimento das atividades trabalhistas, conforme sustenta, Sússekind (2001, p. 66) onde conduz que

os instrumentos normativos que incidem sobre as relações de trabalho devem visar, sempre que pertinente, a prevalência dos valores sociais do trabalho. E a dignidade do trabalhador, como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho. O respeito à dignidade do trabalhador se insere na categoria dos direitos que PONTES DE MIRANDA denomina de supraestatais e que a Igreja Católica inclui no elenco dos direitos naturais, cuja observância não deve depender da vigência de tratados internacionais ou leis nacionais (Grifos originais).

A dignidade da pessoa humana, abrangendo desde a integridade física do empregado, até as condições do ambiente de trabalho, como local insalubre ou em acomodações precárias, sempre vinculadas aos seus superiores hierárquicos. Além disso, a intimidade da pessoa é outro bem a ser preservado, uma vez que a sua exposição aos demais, causando-lhe constrangimentos fere este princípio, assim como a revista de funcionários, que quando efetuada, pode ser de forma abusiva conforme os meios usados para a sua execução.

A preservação da moral do empregado, também é um ponto a ser observado e relacionado com o princípio da dignidade da pessoa humana, deste modo, Sarlet (2009, p. 21) relata,

o que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a

igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças.

Portanto, a Constituição Federal de 1988 é cristalina em apresentar o princípio da dignidade da pessoa humana, no seu primeiro artigo, em um lugar de destaque, para deixar de forma transparente que o ser humano é o alvo de toda a proteção. Este princípio é a vedação de tratar um ser como uma coisa, e sim, basta o mesmo existir para ter a sua dignidade, e logo a necessidade de preservá-la.

Deste modo, tal princípio serve como norte para ampliar, interpretar, e harmonizar todo o ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que para seu êxito depende de garantias de direitos à saúde, educação, segurança, trabalho, honra, imagem, etc.

Mas, antes de relacionar a dignidade da pessoa humana com o poder diretivo de fiscalizar, através da revista de funcionários, é preciso compreender os assuntos sobre assédio e dano moral apresentados na sequência.

#### **4.1 Assédio moral no ambiente de trabalho**

O assédio moral tem sido um grande assunto no direito do trabalho, devido o seu surgimento com grande intensidade no ambiente laboral, frente à necessidade de gerar lucros, e manter as empresas competitivas e produtivas. Sua ocorrência é através de agressões morais, por condutas do empregador, assim como, pelos próprios colegas de trabalho.

Estes atos são frequentes no cotidiano, ocorrendo em muitos lugares como, por exemplo, escolas e lares, o que se estendeu para o ambiente laboral. Assim, o assédio moral no trabalho é caracterizado por Hirigoyen (2005, p. 65) como:

o assédio moral no local de trabalho se caracteriza por qualquer conduta abusiva, traduzindo-se, especialmente, em atos, gestos, palavras ou escritos que tragam dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa [...].

Ademais, de acordo com Oliveira (2014), existem dois termos usados atualmente chamados de bullying e mobbing, porém, o assédio moral diferencia-se de ambos. No mobbing, as agressões em um modo geral, são praticas por um todo, na coletividade e de forma organizada. O bullying é mais complexo, uma vez que as agressões chegam a ser físicas, e até relacionada à sexualidade como apelidos,

chacotas, e muitas vezes, causando o isolamento do empregado.

No assédio moral, as agressões são mais tênues e também, mais difíceis comprová-las. Através discretas humilhações, que a vítima passa a sentir-se inferior aos demais colegas, e muitas vezes tem o conhecimento do patrão, que torna-se omissos aos acontecimentos (OLIVEIRA, 2014).

Segundo Alkimin (2008, p. 49), essa conduta pode ocorrer por muitos motivos:

deficiência na organização do trabalho, precariedade de comunicação e informação interna, corrida pela competitividade e lucratividade, ausência de uma política de relações humanas, rivalidade dentro do setor, gerenciamento sob pressão para forçar a adaptação e a produtividade, inveja, ciúmes, e até mesmo a perversidade inerente a muitas pessoas.

Além de todo abalo psicológico sofrido pela vítima, na grande maioria dos casos, o empregado acaba pedindo para ser demitido do emprego por não suportar as formas como é tratado. Assim, Barreto (2003, p. 201) relata:

[...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

As espécies de assédio moral se dividem em horizontal, quando praticado pelos próprios colegas, ou vertical quando pelo superior hierárquico. Na forma horizontal o assédio é praticado por funcionários estão no mesmo grau dentro da escala de hierarquia, muitas vezes motivado por desavenças particulares entre agredido e agressor.

Além disso, o assédio moral pode ser horizontal misto, a partir do momento que os colegas estão agredindo a moral do empregado, e ao tomar conhecimento, o empregador nada faz para que se tenha fim na prática. Sendo assim, o superior passa a estar ao lado dos agressores, pois por não tomar tal atitude, conseqüentemente, entende-se pelo seu consentimento.

Neste sentido, Alkimin (2005, p. 64) assevera o assédio horizontal como:

trata-se de assédio moral cometido por colegas de serviço; manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais

capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção.

Por outro lado, o assédio de forma vertical se caracteriza quando a agressão vem do empregador, ou a quem este delegou poderes de comando. Neste caso, os atos ocorrem diversos motivos, como para forçar a saída do funcionário, fazendo com que o mesmo peça a demissão, desta maneira, perdendo direitos trabalhistas, por ser um funcionário que apresenta um número elevado de atestados médicos, devido problemas de saúde, entre outros motivos. Neste entendimento, Alkimin (2010, p. 62),

o assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que por alguma característica represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo, também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incomodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão.

Há uma rara incidência de assédio moral na forma vertical ascendente, onde a agressão psicológica parte dos empregados para com o empregador. Geralmente acontece quando há uma troca de gerência no setor laboral, e com a chegada do novo superior, os funcionários buscam causar um terror psicológico na intensão de que o mesmo não se adapte, ou deixe o cargo ocupado.

Ambas as espécies de assédio moral, vertical ou horizontal, praticado por empregador ou colegas empregados, atingem a dignidade da pessoa do trabalhador, a imagem e a honra.

A revista de funcionários na saída do ambiente de trabalho, praticada de forma abusiva, revistando sempre o mesmo funcionário, fazendo o constrangimento do mesmo como forma de pressioná-lo psicologicamente como uma espécie de perseguição, também pode se caracterizar como uma forma de prática do assédio moral.

Portanto, o assédio moral é a agressão psicológica contínua, com crueldade e humilhação, que se efetiva através de olhares de desprezo, desrespeito pela vítima e as suas qualidades de trabalho, críticas frequentes, tratamento com gritos, entre outros, que é passível de indenização, estando relacionado diretamente com o com o dano moral.

## 4.2 Dano moral no ambiente de trabalho

Para a compreensão do direito moral no ambiente do trabalho, é necessário localizar os dispositivos legais do ordenamento jurídico brasileiro, que fazem a sustentação e fundamentação do assunto. Deste modo, a Constituição Federal de 1988 é transparente ao tratar do dano moral nos seu artigo 5º, incisos V e X, com a seguinte redação (1988, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)):

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:

[...]

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação [...].

De forma harmônica com a Constituição Federal de 1988, o Código Civil de 2002 é cristalino ao definir em seus artigos 186 e 187 o ato ilícito da seguinte forma (2002, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)):

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

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Relacionados diretamente com os dispositivos citados anteriormente, a obrigação de indenizar os atos ilícitos, que causarem danos a outrem, está disposta no artigo 927, parágrafo único do Código Civil (2002, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)), que aduz:

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

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Neste contexto, é notória a necessidade de relacionamento do direito do trabalho, com demais ramos do direito. É o caso do direito civil, onde o trabalhador tem seu amparo legal para buscar possíveis indenizações em decorrência de danos

morais. A justiça do trabalho é competente para processar e julgar o tema, uma vez que está expresso na Constituição Federal, no artigo 114, inciso VI, com o seguinte texto (1988, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)): “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; [...]”.

O dano moral se concretiza a partir do momento que ocorre a violação da dignidade da pessoa humana, podendo ser através de seu nome, sua imagem, personalidade, privacidade, entre outros.

O dano moral é conceituado por Venosa (2003, p. 33), como o

prejuízo que afeta o ânimo psíquico, moral e intelectual da vítima. Sua atuação é dentro dos direitos da personalidade. Nesse campo, o prejuízo transita pelo imponderável, daí por que aumentam as dificuldades de se estabelecer a justa recompensa pelo dano. Em muitas situações, cuida-se de indenizar o inefável. Não é também qualquer dissabor comezinho da vida que pode acarretar a indenização [...].

Além disso, o dano moral trabalhista, segundo o entendimento de Stoco (2004, p. 925) é conceituado como sendo aquele que

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

A indenização pelos danos morais visa amenizar a dor interna, por todo o sofrimento que a vítima esteve exposta. Além da reparação do agredido, busca-se também, a punição do agressor, na forma pecuniária para que o mesmo repense suas atitudes, e não venha a cometer o mesmo ato novamente. Existe uma grande dificuldade em mensurar a dor causada pelo dano, porém, este fato não é o suficiente não se deixar de indenizar quem foi lesado.

Neste sentido, Venosa (2003, p. 35-36), sob a ótica da imaterialidade do dano ocasionado à honra e a moralidade, aduz que,

a prova do dano moral, por se tratar de aspecto imaterial, deve lastrear-se em pressupostos diversos do dano material. Não há como regra geral, avaliar por testemunhas ou mensurar em perícia a dor pela morte, pela agressão moral, pelo desconforto anormal, ou pelo desprestígio social. [...] a razão da indenização do dano moral reside no próprio ato ilícito. Deverá ser levada em conta também, para estabelecer o montante da indenização, a condição social e econômica dos envolvidos. O sentido

indenizatório será mais amplamente alcançado à medida que economicamente fizer algum sentido tanto para o causador do dano como para a vítima. O montante da indenização, não pode nem ser caracterizado como esmola ou donativo, nem como premiação. Ressalte-se que uma das objeções que se fazia no passado contra a reparação dos danos morais era justamente a dificuldade da sua mensuração. O fato de ser complexo o arbitramento do dano, porém, em qualquer campo, não é razão para repeli-lo.

Neste contexto, além da reparação, é de extrema importância, não deixar o provocador dos danos morais impune. No mesmo raciocínio, Diniz, citada por Silva (2002, <https://jus.com.br>), apresenta:

quando a vítima ou o lesado indireto reclama reparação pecuniária em virtude do dano moral, que recai, por exemplo, sobre a honra, imagem, ou nome profissional não está pedindo um preço para a dor sentida, mas apenas que se lhe outorgue um meio de atenuar em parte as consequências do prejuízo, melhorando seu futuro, superando o déficit acarretado pelo dano, abrandando a dor ao propiciar alguma sensação de bem-estar, pois, justo e imoral seria deixar impune o ofensor ante as graves consequências provocadas pela sua falta.

Cabe ressaltar que o dano moral no ambiente de trabalho pode ser provocado, tanto pelo empregador, quando pelos colegas. Havendo uma ação indenizatória, ambos poderão estar presentes como partes do processo, uma vez havendo a comunicação da vítima ao empregador, de que está sofrendo danos no espaço laboral, e o mesmo mantém-se inerte na solução do problema, responderá juntamente com seu subordinado.

Além do respaldo do já citado artigo 932, inciso III do Código Civil (2002, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)), a súmula 341 do Supremo Tribunal Federal, faz com que o patrão responda pelos atos culposos dos seus empregados ou prepostos, conforme redação (1963, [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br)): “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Portanto, o dano moral tem muita influência no direito do trabalho, principalmente pela sua atuação, limitando o poder do empregador, fazendo com que seus atos observem normas e princípios, assim como exigindo do mesmo a fiscalização de atitudes dos seus subordinados, evitando ser responsabilizado por possíveis ações indenizatórias.

### 4.3 A legalidade da revista de funcionários: análise de casos concretos

A revista de funcionários no ambiente de trabalho, seja ela de bolsas, pertences, íntima, etc., é um tema frequente nos tribunais, uma vez que, a sua execução de forma inadequada, ou seja, feita com inobservância de normas e princípios de direito, ocasiona a violação dos mesmos.

Em uma análise jurisprudencial, é possível observar nas decisões os meios corretos e incorretos de se realizar a revista. Assim como a comprovação de que a indenização por danos morais, é um importante limitador do poder fiscalizatório.

O julgado abaixo, relativo ao Recurso de Revista nº 1947000-06.2007.5.09.0010, demonstra o assunto em análise (2014, <http://aplicacao5.tst.jus.br>):

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTAS ÍNTIMAS. CABIMENTO DA CONDENAÇÃO. I. Inviável o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial. Os arestos transcritos às fls. 399/401 são oriundos de Turmas desta Corte Superior, órgãos fracionários não enumerados na alínea -a- do art. 896 da CLT como fontes válidas de modelos para confronto de teses em recurso de revista. **Os paradigmas de fls. 402/403, que versam sobre a revista em empregados, são inespecíficos, uma vez que mencionam a revista visual, mas não abordam a mesma premissa consignada no acórdão regional, no sentido de que -havia revista pessoal com apalpação e verificação da blusa e barra da calça, além da fiscalização do conteúdo das mochilas-**. II. Recurso de revista de que não se conhece. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. I. O arbitramento do dano moral foi feito de acordo com o princípio da razoabilidade e proporcionalidade e não viola o art. 5º, V, da Constituição Federal. Quanto aos arestos apresentados pela Reclamada, ressalta-se que a SBDI-1 desta Corte Superior tem decidido ser inviável o processamento do recurso de revista, por divergência jurisprudencial, na hipótese em que a parte recorrente pretende alterar a quantificação do valor da indenização por danos morais, por ser praticamente impossível demonstrar identidade perfeita quanto a todas as particularidades fáticas que envolvem a questão (gravidade da lesão, capacidade econômica do ofensor e do ofendido, extensão da culpa, entre outros). II. Recurso de revista de que não se conhece. HORAS EXTRAS. DO PERÍODO IMPRESCRITO ATÉ MARÇO DE 2004. I. Não se verifica a contrariedade aos itens III e IV da Súmula nº 85 desta Corte, porquanto a referida solução tem pertinência aos casos em que os excessos de labor previstos no acordo são compensados mediante a concessão de folgas ou redução da jornada em outros dias de trabalho, premissas não consignadas no acórdão regional. II. Recurso de revista de que não se conhece. HORAS EXTRAS. PERÍODO DE ABRIL DE 2004 ATÉ O DESLIGAMENTO. CARGO DE CONFIANÇA. I. Nesta Corte Superior, está sedimentado o entendimento de que a fiscalização, por parte do empregador, sobre a duração da jornada realizada pelo empregado inviabiliza o enquadramento da hipótese no art. 62, II, da CLT, por caracterizar a ausência de autonomia do trabalhador na função. Precedentes. Desse modo, registrado que o Reclamante tinha a duração da jornada controlada pela Reclamada, o deferimento de horas extras não viola o art. 62, II, da CLT, porque esse preceito refere-se aos empregados que exercem efetivamente função de gestão e têm autonomia inclusive no tocante à jornada de trabalho. II. Recurso de revista de que não

se conhece. HORAS EXTRAS. I. Não há ofensa ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal, pois esse dispositivo limita-se a dispor que a duração diária do trabalho não deverá exceder 8 horas, sem vedar o ajuste de jornadas laborais com duração inferior. No caso, o Tribunal Regional consignou que no contrato de trabalho foi ajustada a jornada de 7 horas e 20 minutos, o que não excede o limite constitucional de 8 horas. Os arestos apresentados pela Recorrente não servem para demonstração de conflito de teses. Os modelos de fls. 417/418 são inespecíficos, porquanto não consignam mesma premissa fática dos autos (hipótese em que, no contrato de trabalho, foi fixada a duração diária do trabalho em 7 horas e 20 minutos e em que o sistema de compensação de jornada ajustado foi invalidado, ante a prestação habitual de horas extras). II. Recurso de revista de que não se conhece.

(TST, processo nº: 1947000-06.2007.5.09.0010 (RR), 4ª turma, Relator: Fernando Eizo Ono, julgado em: 21/05/2014). (Grifos próprios e originais).

Nota-se nas turmas do Tribunal Superior do Trabalho o entendimento de que a revista, quando efetuada apenas de forma visual, ou seja, sem o contato físico entre empregado e fiscalizador, não gera o dano moral. Sendo assim, esta Corte Superior, nega o recurso da reclamada, mantendo a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, uma vez que ficou comprovado através de preposto do reclamado, que na execução da revista, era preciso levantar a barra das calças, e o fiscal realizava o ato de apalpar os funcionários.

É notório que é possível realizar uma revista dentro das legalidades, no caso anterior, há o entendimento de que houve a violação do inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, que nos traz a seguinte redação (1988, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)):

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 a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Além disso, trata-se de uma revista íntima, ato vedado pelo artigo 373-A, no inciso VI, da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)), assim como a violação da lei 13.271 (2016, [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)).

Mesmo com tantos dispositivos contrários à revista íntima, a mesma mantém-se em discussão nos tribunais, e sendo uma grande causadora de perdas ao empregador.

Analisemos o julgado, referente ao Recurso de Revista nº 377-57.2010.5.05.0033, que se transcreve a seguir (2013, [tst.jusbrasil.com.br](http://tst.jusbrasil.com.br)):

DE PARTES DO CORPO - ABUSO DO PODER DE DIREÇÃO. 1. O dano moral constitui lesão de caráter não material ao patrimônio moral do indivíduo, integrado por direitos da personalidade (que são, basicamente, os direitos à vida, integridade física, liberdade, igualdade, intimidade, vida privada, imagem, honra, segurança e propriedade). Nesse contexto, condenar o empregador em dano moral, por força de eventual lesão causada ao empregado, somente faz sentido quando se verifica a repercussão do ato praticado pelo empregador na imagem, honra, intimidade e vida privada do indivíduo. 2. Ora, a **exposição do trabalhador a revista íntima, com contato físico consistente na apalpação de partes do corpo, inclusive entre os seios e as pernas**, revela-se abusiva e excede o poder diretivo do empregador, ofendendo a dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade do empregado, o que ultrapassa os limites de razoabilidade esperados. Agravo de instrumento desprovido. (TST, processo nº 377-57.2010.5.05.0033 (RR), 7ª turma, Relator: Ives Gandra Martins Filho, julgado em: 20/02/2013). (Grifos Próprios).

Novamente a dignidade humana e o do direito a intimidade foram violados, inobservados pelo executor, quando se toca nos seios, pernas e demais partes do corpo. Os limites da razoabilidade foram excedidos, conforme o relato do julgado.

Vejamos, também, o julgado abaixo, o qual se refere ao Recurso de Revista nº 575-60.2012.5.09.0018 (2014, <http://aplicacao5.tst.jus.br>):

RECURSO DE REVISTA. REVISTA EM BOLSAS. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. **Não se ignora que a dignidade da pessoa humana**, fundamento da República, nos termos do art. 1º, III, da CF/88, e regra matriz do direito à indenização por danos morais, previsto no art. 5º, X, da CF/88, impõe-se contra a conduta abusiva do empregador no exercício do poder de direção a que se refere o art. 2º da CLT, o qual abrange os poderes de organização, disciplinar e de fiscalização. **Contudo, as premissas fáticas registradas no acórdão recorrido demonstram que o empregador exerceu de maneira regular o seu poder diretivo, fiscalizando indiscriminadamente, sem contato físico ou revista íntima, as bolsas e pertences de todos os empregados. No caso, o TRT decidiu que a revista de bolsas e pertences, considerada em si mesma, implicaria dano moral. Entretanto, não há como se condenar o empregador ao pagamento de indenização por danos morais em razão do regular exercício do poder de fiscalização, nem como se punir quem não comete irregularidade.** Recurso de revista a que se dá provimento. Prejudicado o exame do tema referente ao valor da condenação. HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. VALIDADE. 1 - Conforme consignado pelo TRT, o acordo não é válido, porque a) -as jornadas de trabalho definidas no seu item 'd' não eram observadas pelo empregador-; b) não foi especificada qual seria a modalidade de compensação, pois havia a previsão de que as horas extras poderiam ser pagas ou compensadas; c) houve extrapolação do limite de 10 horas de trabalho diário, estabelecido na CLT. Nesse contexto, entendeu o Regional que não se aplicam os itens III e IV da Súmula nº 85 do TST. 2 - Segundo o TRT, não se trata, no caso, apenas de irregularidade formal (falta de especificação da modalidade de compensação), mas, também de descumprimento e descaracterização do pactuado (prestação habitual de horas extras além da 10ª diária). Nesse contexto, não havendo como se chegar a conclusão contrária nesta instância extraordinária nos termos da Súmula nº 126 do TST, fica afastada a viabilidade do conhecimento com base na fundamentação jurídica invocada pela parte. 3 - Recurso de revista de que não se conhece. (TST, processo nº 575-60.2012.5.09.0018 (RR), 6ª turma, Relatora: Kátia

Magalhães Arruda, julgado em: 14/05/2014). (Grifos próprios e originais).

Neste caso, não houve a caracterização do dano moral, uma vez a revista se dava de forma visual e sem contato físico, não tinha caráter discriminatório, assim, não ocorrendo constrangimento ao funcionário, ou seja, manteve-se preservada a dignidade da pessoa. Amparado pelo poder de fiscalizar, o empregador precisa compreender as formas corretas de executar a revista na saída do ambiente de trabalho. E certificar-se da necessidade da mesma, ou seja, cabe analisar o bem que se visa proteger dentro de determinado estabelecimento.

A seguir, o julgado referente ao Recurso de Revista nº 361-55.2013.5.05.0015 (2015, <http://tst.jusbrasil.com.br>):

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. DANO MORAL. REVISTA. OBJETOS PESSOAIS DO EMPREGADO. PROVIMENTO. A jurisprudência deste colendo Tribunal Superior do Trabalho inclina-se no sentido de que a revista em objetos pessoais - bolsas e sacolas - dos empregados da empresa, realizada de modo impessoal, geral, sem contato físico ou exposição de sua intimidade, não submete o trabalhador a situação vexatória ou caracteriza humilhação, vez que decorre do poder diretivo e fiscalizador do empregador, revelando-se lícita a prática desse ato. Na hipótese, a egrégia Corte Regional consignou que **a revista era realizada nos pertences do reclamante, mesmo havendo câmeras de segurança instaladas. Assim, entendeu que a coexistência dos dois sistemas - revista em pertences e câmeras de segurança - mostrava-se excessiva.** Ora, depreende-se do suporte fático que não houve prova no sentido de demonstrar a ocorrência de situações humilhantes e vexatórias durante a realização das revistas nos pertences do autor, não se podendo, portanto, entender configurado algum tipo de constrangimento ensejador de dano moral, como entendeu o egrégio Colegiado Regional. Convém ressaltar que a instalação de câmeras de segurança, por muitas vezes, mostra-se ineficaz, por não abranger a integralidade do ambiente a ser fiscalizado. Assim, constato que o egrégio Tribunal Regional, ao condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais ao reclamante devido às revistas realizadas em seus pertences, sem ter sido comprovado abuso de direito na realização destas, proferiu decisão que viola o artigo 5º, V, da Constituição Federal. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST, processo nº 3615520135050015 (RR), 5ª turma, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, julgado em: 25/02/2015). (Grifos Próprios).

Este julgado apresenta a hipótese de fiscalização por meios eletrônicos, mais especificamente por câmeras de segurança, o que está totalmente dentro da legalidade. Porém, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), desqualificou a indenização pelo dano moral, antes procedente pelo tribunal regional, observando que o fato de utilizar o serviço de monitoramento eletrônico, não veda o empregador de utilizar também a revista de funcionários.

O tribunal regional havia condenado pelo fato que entender abusivo a prática

da revista de empregado, sendo que já havia uma modalidade de fiscalização sendo usada, porém o TST entendeu como legal.

Além disso, em ambos os meios utilizados como poder fiscalizatório, não houve humilhação, exposição da intimidade, ou procedimentos vexatórios ao empregado, sendo assim, preservada a sua dignidade.

Nesta senda, a análise do julgado abaixo, referente ao Recurso de Revista nº 1294-83.2010.5.10.0018 (2013, <http://tst.jusbrasil.com.br>):

RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. INDENIZAÇÃO. ASSÉDIO MORAL. SÚMULA Nº 126 DO TST. 1. Recurso de revista calçado em violação dos arts. 186, 188, 942 e 944 do Código Civil Brasileiro; 5º, V e X, da Constituição da República, 2º e 818 da CLT e 333, 467 e 515 do Código de Processo Civil e divergência jurisprudencial. 2. A e. Corte de origem deferiu a indenização por danos morais assentando que - **o ambiente de trabalho da autora realmente era tenso e com muita cobrança**, não só em relação ao cumprimento de metas mas também ao pronto atendimento aos clientes -. Consta, inclusive, no v. acórdão recorrido, a transcrição dos depoimentos, em que **se evidenciam ameaças quanto à continuidade do contrato de trabalho da autora e das vendedoras, broncas, bilhetes da chefia, choros em decorrência das pressões sofridas no andamento do trabalho, assédio da reclamante no banheiro por parte da líder de caixa** e do -Sr. Welton-. Aliado aos fatos acima relacionados, havia, também, a **submissão da empregada às revistas em bolsas e sacolas diariamente, no fim do expediente. Tal fato configura, segundo os fundamentos do e. TRT, "lesão ao direito de personalidade do trabalhador, pois lhe impinge constrangimento desnecessário** -. 3. Como se vê, a indenização por danos morais imposta decorreu de **um conjunto probatório que indicou que a empresa assediava moralmente os seus empregados, não só pela revista das bolsas, mas também pela cobrança e exigência de metas que criavam um ambiente tenso de trabalho**. 4. Nesse contexto, vê-se que a decisão considerou os aspectos fáticos, probatórios e valorativos que, por sua vez, não podem ser revisados por esta Instância Superior, já que, para tanto, seria imprescindível reexaminar todo o conjunto fático-probatório, procedimento vedado pela Súmula nº 126 do TST. 5. A aplicação da referida Súmula afasta, de pronto, as denunciadas violações legais e a pretendida divergência jurisprudencial. Recurso de revista não conhecido, no tema . INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 1. Recurso de revista calçado em violação dos arts. 5º, V, da Constituição da República e 944 do Código Civil Brasileiro e divergência jurisprudencial. 2. A discussão em torno da razoabilidade e da proporcionalidade do valor arbitrado da indenização por dano moral passa pela estimativa da relação entre o valor fixado e o prejuízo sofrido, levando em conta, ainda, o caráter pedagógico da sanção, o que, efetivamente, inviabiliza a ofensa direta e literal aos arts. 5º, V, da Constituição da República e 944 do Código Civil Brasileiro. 3. No quadro fático delineado no v. acórdão recorrido, tem-se que a empregada recorrida sofreu assédio moral desnecessário, evidenciado pela cobrança rigorosa de metas , ameaças, pressões psicológicas e o incômodo de ser importunada até no banheiro por seus superiores hierárquicos. 4. Os arestos transcritos ou são inespecíficos, porquanto partem de premissas fáticas diversas das do v. acórdão recorrido, o que atrai a aplicação da Súmula nº 296, I, do TST, ou são oriundos de Turma desta C. Corte Superior, não se prestando para configuração de dissenso pretoriano, diante do disposto no art. 896, a, da CLT. Recurso de revista não conhecido, no tópico. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. RENÚNCIA.

DIREITOS DO PERÍODO DE ESTABILIDADE ASSEGURADOS. 1. Recurso de revista calcado em violação dos arts. 118 da Lei nº 8.213/91 e 482, i, da CLT e divergência jurisprudencial. 2. A renúncia a um direito consiste no ato unilateral de uma das partes, pela qual a parte se priva de um direito de que é titular, sem a correspondente contrapartida da parte beneficiada pela renúncia. 3. O art. 9º da CLT dispõe que -Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação -. 4. Assim como o art. 468 da CLT consagra que -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-. 5. Na hipótese sub judice, o v. acórdão noticia a impossibilidade da reintegração da empregada recorrida, - cujo interesse em retornar ao trabalho foi minado pelo próprio empregador, que, além de tê-la demitido sem justa causa anteriormente, manifestando o seu expresso desejo em quebrar o pacto laboral, oferecia condições de trabalho degradantes, com comprovada prática de assédio moral-. 6. Efetivamente, o quadro fático delineado pela e. Corte Regional demonstra que, mesmo havendo a renúncia por parte da empregada, as condições que a levaram a tal a prejudicaram sobremaneira, já que se viu privada dos direitos trabalhistas inerentes à garantia provisória ao emprego e à rescisão sem justa causa do seu contrato de trabalho. 7. Por conseguinte, indenenes os arts. 118 da Lei nº 8.213/91 e 482, i, da CLT, em suas literalidades. O aresto transcrito à fl. 410 não é específico, porquanto não aborda a tese da renúncia, o que atrai a aplicação da Súmula nº 296, I, do TST. Recurso de revista não conhecido, na matéria. Conclusão: Recurso de revista integralmente não conhecido. (TST, processo nº 1294-83.2010.5.10.0018 (RR), 3ª turma, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, julgado em: 24/04/2013). (Grifos Próprios).

Frente a este julgado, é possível notar a presença do assédio moral e do dano moral, sendo que o segundo é consequência do primeiro. Os relatos do assédio são visíveis no momento em que se relata um ambiente de trabalho tenso, com cobranças através broncas e bilhetes que colocam pressão psicológica no empregado, através de atitudes de um superior hierárquico.

As revistas de pertences eram realizadas ao término de cada expediente na empregada, assim, o assédio moral caracterizou-se o dano moral, não havendo o reconhecimento do recurso, mantendo-se a condenação do tribunal regional.

Existem determinados casos que precisam ser muito bem analisados, uma vez que muitos autores busca um dano moral inexistente, como o objetivo de inventar fato que não existiram. Neste contexto, Hirigoyen (2002, p. 68) esclarece que

[...] é preciso levar em conta o fato de que algumas pessoas podem se acomodar no papel de vítimas. Neste caso, não procuram encontrar uma saída para sua situação crítica, pois ela lhes confere uma identidade e pretexto de se queixar. Esta posição de vítima permanente deu um sentido a sua crise existencial, e, para manter esta forma de vida, terão que perseguir continuamente seu agressor, a fim de obter uma reparação, que se revelará insuficiente.

Sendo assim, cabe ao juiz analisar todas as provas apresentadas nos autos, para que se tenha um resultado justo. Vejamos alguns casos onde o pedido de danos morais foi improcedente pela não comprovação do dano.

Por oportuno, ressalta-se o julgado a seguir (2008, <http://tj-sc.jusbrasil.com.br>):

APELAÇÃO CÍVEL. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. RELAÇÃO DE CONSUMO. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. BENEFÍCIO QUE NÃO EXIME O CONSUMIDOR DE PROVAR MINIMAMENTE SEU DIREITO. ALEGADA **IMPUTAÇÃO DE FURTO POR FUNCIONÁRIOS DA RÉ**. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO TANTO DA IMPUTAÇÃO QUANTO DA EXISTÊNCIA DE SITUAÇÃO VEXATÓRIA. SISTEMA DE ALARME ANTI-FURTO ACIONADO. SUSPEITA FUNDADA. AUTORA ABORDADA DE FORMA RESPEITOSA E INDAGADA ACERCA DA PERMANÊNCIA DO BIP NA MERCADORIA ADQUIRIDA. REVISTA EM PÚBLICO NÃO COMPROVADA. AUSÊNCIA DE DANOS MORAIS INDENIZÁVEIS. SENTENÇA MANTIDA. RECURSO DESPROVIDO. I - A inversão do ônus probatório, nos casos de relação de consumo, quando presentes ou a verossimilhança dos fatos alegados ou a hipossuficiência do consumidor, não exime o postulante de provar minimamente a ocorrência dos fatos, ou garante a procedência dos pedidos. II - A interpelação da autora por funcionários da ré, após o **acionamento do alarme de sistema anti-furtos instalado na saída do estabelecimento, não implica em responsabilização civil da demandada**, o que ocorreria, tão-somente, se a atuação posterior dos prepostos da loja fosse desabonadora ou desrespeitosa. Do contrário, **não havendo situação vexatória, age o estabelecimento comercial em seu exercício regular de direito ante a fundada suspeita de furto**. Ausentes ou incomprovados tanto a imputação do ilícito quanto o constrangimento em público, não há que se falar em obrigação de indenizar por danos morais. (TJ-SC, processo nº 618516 (AC), 3ª turma, Relator: Henry Petry Junior, julgado em: 05/05/2008). (Grifos Próprios).

Este julgado apresenta mais um meio de fiscalização que pode substituir a revista de funcionários. Neste caso, o empregador utilizou alarme antifurto no seu estabelecimento, onde o mesmo acionou na saída da autora, ao término do seu expediente. Conforme o relato, não houve situação vexatória, a abordagem foi de forma respeitosa, e não se confirmou a informação de que a funcionária havia sido revista em público. Assim, cabe ressaltar a postura correta do empregador, agindo de forma cuidadosa, zelando pela dignidade da pessoa empregada.

A revista íntima, vedada na legislação brasileira, passa por análise minuciosa do magistrado para ver se há a sua comprovação. O próximo julgado apresenta um caso em que, mesmo com o toque físico, não houve o provimento do pedido de indenização.

Vejamos o julgado, referente ao Recurso de Revista nº 606-98.2011.5.06.0018 (2013, <http://tst.jusbrasil.com.br>):

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. **REVISTA REALIZADA INDISTINTAMENTE EM TODOS OS EMPREGADOS DA EMPRESA. CONTATO FÍSICO APENAS NA ÁREA DA CINTURA. AUSÊNCIA DE CONTATO COM PARTES ÍNTIMAS. AUSÊNCIA DE CONSTRANGIMENTO. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO DEMONSTRADA. SÚMULA Nº 296, I DO TST.** A controvérsia cinge-se em saber se a revista realizada pela empresa reclamada indistintamente em todos os seus empregados em áreas como a cintura, sem o contato com partes íntimas, caracteriza o dano moral indenizável. O reclamante renova a tese de que faz jus ao pagamento de indenização por danos morais, ao argumento de que a revista a que era submetido violava a sua intimidade e privacidade, com base apenas em divergência jurisprudencial. Na hipótese, infere-se da fundamentação do acórdão recorrido, que houve o contato físico apenas na área da cintura. Além disso, assentou-se que **a revista era realizada em todos os empregados da empresa, indistintamente, sem exposição vexatória.** Os arestos colacionados no apelo todavia, expressamente consignam que **configura o dano moral indenizável a revista íntima constrangedora,** hipótese distinta da consignada nos autos. Com efeito, os julgados indicados como paradigmas não servem à caracterização do dissídio jurisprudencial suscitado, porquanto não atendem ao pressuposto recursal da especificidade, nos moldes exigidos na Súmula nº 296, item I, do TST. Agravo de instrumento desprovido. (TST, processo nº 606-98.2011.5.06.0018 (RR), 2ª turma, Relator: José Roberto Freire Pimenta, julgado em: 16/10/2013). (Grifos Próprios).

É importante destacar que o constrangimento se faz essencial na caracterização do dano, pois é a condição vexatória que faz ferir a dignidade da pessoa humana, expondo o nome, a personalidade, a imagem, entre outros.

Precisa-se tomar consciência ao realizar a revista de empregados, de que o empregador não está acima das leis, e dos princípios. Os motivos que levarão a este ato fiscalizatório, deverão ser razoáveis, e para proteger um patrimônio significativo. Caso contrário, poderá caracterizar como mero assédio moral, ou um futuro dano moral.

Por vez, o empregador acreditando estar dentro da legalidade, comete pequenos atos que são fundamentais para caracterizar o dano e a violação.

Desde modo, destaca-se o julgado referente ao Recurso de Revista nº 237-49.2012.5.19.0005, que aborda o tema aqui estudado (2015, <http://tst.jusbrasil.com.br>):

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA VISUAL EM BOLSAS E SACOLAS COM ETIQUETAGEM DOS PRODUTOS DE USO PESSOAL DOS EMPREGADOS. ABUSIVIDADE . A orientação dominante na Turma e na SBDI-1 é no sentido de não ser passível de indenização o procedimento realizado pelo empregador de revistar os pertences de seus empregados, por se traduzir em legítimo exercício empresarial, não se afigurando abusivo quando realizado de forma impessoal, regular e moderado, sem contato físico e exposição ao público, não caracterizando situação vexatória, tampouco conduta ilícita ou abusiva, porquanto tal ato decorre do poder diretivo e fiscalizador da empresa.

Contudo, no caso dos autos, ficou evidenciado que **além de proceder a revista visual, a reclamada etiquetava os objetos pessoais** que os empregados utilizavam no interior da loja. Sendo assim, ao contrário do afirmado pela recorrente, constata-se violação da dignidade do trabalhador e extrapolação do poder diretivo e fiscalizador da empregadora. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.

(TST, processo nº 2374920125190005 (RR), 6ª turma, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, julgado em: 13/05/2015). (Grifos Próprios).

Observa-se no julgado que a revista estava dentro da legalidade até o momento em que o empregador decide etiquetar os objetos pessoais do mesmo. Tais objetos eram utilizados no interior da loja, e o empregador viola a dignidade do empregado, quando passa a desconfiar do mesmo, sinalizando seus pertences para que não houvesse possibilidades de levar os produtos da loja junto destes.

É livre o exercício empresarial de fiscalizar, porém, o modo de etiquetagem usado juntamente com a revista, tem gerado perdas em ações indenizatórias para os empregadores. Outrossim, conforme se observa pelo julgado supra, recentemente, a rede de supermercados WALMART foi condenada a indenizar uma funcionária que tinha seus produtos etiquetados, mesmo estando dentro do seu armário. Porém, a revista de armário ocorria com frequência e eram confiscados os materiais que não possuíam a marcação, sendo que os mesmos só eram entregues novamente, se houvesse a comprovação por nota fiscal, de que o produto não era patrimônio da empresa.

Este recente julgado, referente ao Recurso de Revista nº 403-10.2014.5.09.0678, apresenta, em seu inteiro teor, o seguinte relato (2016, <http://aplicacao4.tst.jus.br>):

[...] "A reclamada mantém um sistema de revista que consiste no seguinte funcionamento: todo o empregado, quando da saída, passa por uma revista superficial nos seus pertences (bolsa ou sacola), sem qualquer contato físico entre o segurança que pratica a revista e o empregado revistado" - id 6e44a7c. **As revistas por meio de verificação de bolsas/sacolas dos empregados configura inegável invasão de privacidade quanto aos pertences dos trabalhadores, que devem ficar atentos ao que mantém em seus pertences pessoais, de modo a não sofrer eventual constrangimento por ocasião das revistas em questão. Além disso, o autor era submetido à revista por meio de um sistema de etiquetagem de seus pertences e, até 2010, pela verificação dos armários.** Segundo relatou o preposto em audiência, "a revista dos armários, até 2010, ocorria uma vez por mês, aleatoriamente; atualmente, apenas há necessidade de etiquetagem dos produtos pessoais trazidos pelos funcionários; os produtos sem etiqueta eram apreendidos, devolvidos ao funcionário apenas mediante apresentação da respectiva nota; as etiquetagens são realizadas no balcão dos funcionários, conforme fotos anexadas à inicial". A atitude do réu não tem respaldo legal, pelo contrário até. A revista realizada pela reclamada em seus empregados dentre os quais o reclamante, demonstra que, aos olhos daquela, todos são

suspeitos, salvo prova em contrário, o que enseja injusto constrangimento. Tal procedimento vai além de pretensão de controle visual sugerido. Este, a meu ver, se fosse o caso, deveria ser feito preventivamente e ostensivamente por fiscalização, por meio de pessoas ou equipamentos, e não por inspeção direta e individual, como se realizava. Não há como entender que a prática adotada constitui desdobramento da sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador, no qual se compreende o poder de controle. Na realidade, ao adotar tal prática, o empregador está entrando na intimidade de seu subordinado (art. 5º, X da CF e art. 159 do CC/1916, atuais artigos 186 e 927 do CC, observada a disposição do art. 8º da CLT). Uma vez que o empregador não possui autoridade para reprimir práticas delituosas, deve acabar com a condenável revista em seus empregados e investir em métodos de controle (alarmes e sistemas televisivos, por exemplo), para se prevenir contra eventual dano material. Devida, assim, indenização por dano moral. [...] Nas razões do recurso de revista, o reclamado sustenta que o valor fixado a título de danos morais deve ser reduzido, pois desproporcional, uma vez que sequer houve dano moral. Indica ofensa aos arts. 5º, V, da CF e 944 do CC. Apesar de a reclamada alegar ofensa aos arts. 5º, V, da CF e 944 do CC, verifica-se que a quantia estabelecida como indenizatória (R\$ 5.000,00) guarda pertinência com os danos sofridos pelo empregado, bem como foi fixado com base no princípio da razoabilidade. Portanto, não há que se falar que o valor arbitrado não observou os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, não justificando, pois, a excepcional intervenção deste Tribunal Superior. Recurso de revista não conhecido.

(TST, processo nº 403-10.2014.5.09.0678 (RR), 6ª turma, Relator: Paulo Marcelo de Miranda Serrano, julgado em: 13/06/2016). (Grifos próprios e originais).

Novamente observa-se a necessidade de preservação da dignidade da pessoa, e a indenização por danos morais como a punição e limitador do poder do empregador. A partir do momento que nasce uma relação jurídica entre empregador e empregado, através de um contrato, presume-se a confiança de ambos os lados. No relato anterior, percebe-se que há uma preconceituosa desconfiança do contratante, quando se lê que todos são suspeitos.

Partindo deste pensamento que se iniciam o assédio moral, o dano moral, e a violação dos princípios de direitos que visam proteger a parte mais frágil da relação de emprego. Além disso, se faz necessário pensar bem antes de atuar frente aos problemas relacionados à revista de funcionários.

É através de um raciocínio lógico e atitudes observando os limites do poder do empregado, e respeitando normas e princípios, que se evita muitos conflitos judiciais no direito do trabalho. Inquestionavelmente, o dano moral, conseqüentemente, a obrigação de indenizar, é um limitador do poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.

A inobservância do processo legal da revista de empregados, pode acarretar em uma grande perda patrimonial, por vez, bem mais do que os produtos ao qual se quer a proteção. A punição pecuniária aplicada em uma empresa pode gerar

precedentes para os demais lesados, que também terão o ressarcimento do seu dano.

Portanto, cabe aos empregadores buscar o conhecimento e as informações de quais as formas corretas de utilizar o poder fiscalizatório da revista, quais os limites de atuação do empregador ou seus representantes, quais as consequências jurídicas poderão gerar com seus atos. É preciso analisar qual o patrimônio que se pretende proteger, e por fim, respeitar a dignidade humana dos trabalhadores, preservando a sua honra, imagem, identidade, personalidade, intimidade, nome e todo o seu conjunto de valores ético e moral.

## 5 CONCLUSÃO

As questões que envolvem a revista de empregado no ambiente de trabalho, demanda de profunda reflexão, uma vez que preservar a dignidade da pessoa humana, assim como demais normas e princípios, é o desafio para os empregadores ou seus representantes no seu livre exercício de fiscalizar.

A legislação trabalhista brasileira, mais especificamente nos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, e na Constituição Federal, busca a proteção do empregado, de todo e qualquer abuso por considerá-lo a parte frágil da relação de emprego.

Todo este aparato jurídico que circundam o empregado é consequência de um passado de sofrimento, onde o mesmo foi explorado, com baixos salários, extensas jornadas de trabalho e frequentes humilhações. Tais conquistas foram exitosas, pela união da classe trabalhadora, que reivindicou seus direitos através de suas manifestações coletivas, construindo um novo cenário.

Por sua vez, a relação de emprego trás direitos e deveres para ambas as partes do contrato. Entre os direitos do empregador, encontra-se o poder diretivo, assim como o regulamentar, disciplinar e fiscalizatório.

O regulamentar permite o mesmo criar normas internas para controle e organização das atividades. No disciplinar aplica-se as sanções pelos descumprimentos do contrato, ou dispositivos do poder regulamentar. As sanções podem ser na forma de advertências, suspensões, até a demissão. Por fim, o poder de fiscalizar tende a proteger determinado patrimônio empresarial significativo. Entenda-se por significativo, por exemplo, a fiscalização de funcionários que trabalham com pedras preciosas, diferente de um construtor que exerce sua função usando tijolos durante toda a jornada de trabalho. Neste caso, o furto de um tijolo por dia, não causaria perda patrimonial ao empregador, porém, uma pedra preciosa colocaria em risco a atividade financeira do empregador.

A revista de funcionários é um meio fiscalizatório, ainda muito usado como forma de proteger o patrimônio, porém, certamente deve ser o último meio fiscalizatório a ser utilizado, pois a sua execução exige muito cuidado para não violar os direitos dos revistados.

Compreende-se a necessidade de proteção do patrimônio, por isso, existem diversos meios de fiscalização que podem substituir a revista dos funcionários. Tecnologias avançadas trazem ao mercado câmeras de monitoramento, detectores

de metais, scanners corporais, e outros equipamentos que podem auxiliar nesta tarefa.

Há inúmeras formas de executar a revista, ou seja, pode ser visual, com aparelhos eletrônicos, de objetos, etc. Contudo, ela não pode ferir a dignidade do trabalhador, sendo assim, necessita-se a preservação da sua imagem, honra, nome, intimidade, etc., não expondo o funcionário de forma vexatória ou constrangedora.

Existe na legislação vigente uma vedação expressa, proibindo a chamada revista íntima, ou seja, aquela que ocorre o contato físico do revistador com o revistado através de apalpações constrangedoras. Cabe orientar que o toque físico por si só, não comprova a revista íntima.

Um dos julgados analisado houve o contato no corpo do revistado, mais precisamente na região da cintura, onde todos os funcionários, sem distinção, foram submetidos. Assim, o magistrado não reconheceu a ocorrência do constrangimento, desta forma, descaracterizando a revista na modalidade íntima.

A execução de revista pelo empregador ou seu representante, exige muito cuidado, uma vez que não há um modo a ser seguido e sim princípios a serem preservados. Assim, uma revista visual em objetos dos funcionários na saída da atividade laboral, aparentemente é legal. Porém, se ao visualizar os pertences, o revistador, por exemplo, observa medicamentos em excesso e exige vê-los, mesmo que pelas mãos do empregado, e neste ato descobre que este é portador do vírus HIV, expondo-o aos demais colegas, comprova-se a partir de então, a violação da dignidade deste revistado.

A revista de funcionários deve ser efetuada em todos, ou realizar sorteios para que a escolha seja aleatória, deste modo, não haverá caráter de perseguição. A escolha de uma mesma pessoa na revista pode transparecer como assédio moral.

O assédio moral é a agressão psicológica causada pela pressão do empregador no empregado, seja ela para aumentar sua velocidade de trabalho, como para fazer com que o mesmo venha a pedir demissão. Tais atitudes ocorrem, principalmente, quando o funcionário diminuiu o ritmo de produção por problemas de saúde, ou por apresentar muitos atestados médicos durante o mês.

Neste contexto, o assédio moral precede o dano moral, e este por sua vez, é o objeto normativo que fundamentará grande parte das ações indenizatórias trabalhistas, na violação das normas e princípios. O ressarcimento pelo dano moral será na forma pecuniária e tem como objetivo o ressarcimento, diminuindo a dor e amenizando o constrangimento da vítima, além de punir o agressor como forma de

limitar o seu poder, e evitar novas violações nos demais subordinados.

A dignidade da pessoa humana, por sua vez, destaca-se por ser um dos princípios mais importante no ordenamento jurídico brasileiro. Ele é um dos fundamentos da Constituição Federal, e no direito do trabalho assegura aos trabalhadores o tratamento digno e limita os abusos do empregador.

Portanto, se reconhece a revista de funcionários no ambiente de trabalho com um ato legal do empregador no exercício do seu poder de fiscalização. Por outro lado, ela não poderá violar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Dentro do campo de atuação do superior hierárquico, o princípio da dignidade da pessoa humana se estabelece como o limite do poder diretivo. Esta limitação é o divisor entre a execução legal da revista, e a sua prática abusiva.

Quando ultrapassado, chega-se ao dano moral, assim, ficando o empregador vulnerável a ações indenizatórias pela conduta que expôs de forma vexatória e constrangedora o seu subordinado. Por isso, em um primeiro momento, é preciso analisar se há necessidade de se proteger este patrimônio de acordo com a significância do mesmo. Comprovando a precisão, no segundo momento, se buscará meios fiscalizatórios mais sofisticados como detectores ou câmeras de monitoramento. Assim, a revista será a última opção dentre os meios fiscalizatórios utilizados, e quando executada, se observará os princípios e normas que limitam a atuação do revistador.

## REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral nas relações de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Assédio moral nas relações de emprego*. 2. Ed. Curitiba: Juruá, 2008.
- \_\_\_\_\_. *Assédio moral nas relações de emprego*. 3. Ed. Curitiba: Juruá, 2010.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, justiça e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: Ltr, 2009.
- BELMONTE, Alexandre Agra. *O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompila.do.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompila.do.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2016.
- \_\_\_\_\_. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a consolidação das leis do trabalho*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 20 out. 2016.
- \_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Institui o Código Civil*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 25 out. 2016.
- \_\_\_\_\_. Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016. *Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais*. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm)>. Acesso em: 25 out. 2016.
- \_\_\_\_\_. RR 1294-83.2010.5.10.0018. Rel. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Terceira Turma, julgado em 24/04/2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23129896/recurso-de-revista-rr-12948320105100018-1294-8320105100018-tst>>. Acesso em: 10 nov. 2016.
- \_\_\_\_\_. RR 1947000-06.2007.5.09.0010. Rel. Ministro Fernando Eizo Ono, Quarta Turma, julgado em 21/05/2014. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultanificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201947000-06.2007.5.09.0010&base=acordao&rowid=AAAN GhAA+AAANUZAAW&dataPublicacao=30/05/2014&localPublicacao=DEJT&query=REVISTA%20and%20PESSOAL%20and%20EM%20and%20BOLSAS%20and%20DO%20and%20EMPREGADO>>. Acesso em: 01 jun. 2016.
- \_\_\_\_\_. RR 2374920125190005. Rel. Ministro Augusto César Leite de Carvalho, Sexta Turma, julgado em 13/05/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/juris>>

prudencia/188938043/recurso-de-revista-rr-2374920125190005>. Acesso em: 19 out. 2016.

\_\_\_\_\_. RR 3615520135050015, Rel. Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Quinta Turma, julgado em 25/02/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172117592/recurso-de-revista-rr-3615520135050015>>. Acesso em: 13 out. 2016.

\_\_\_\_\_. RR 377-57.2010.5.05.0033, Rel. Ministro Ives Gandra Martins Filho, Sétima Turma, julgado em 20/02/2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23058680/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-3775720105050033-377-5720105050033-tst>>. Acesso em: 13 out. 2016.

\_\_\_\_\_. RR 403-10.2014.5.09.0678. Rel. Ministro Paulo Marcelo de Miranda Serrano, Sexta Turma, julgado em 13/06/2016. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=403&digitotst=10&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0678&consulta=Consultar>>. Acesso em: 19 nov. 2016.

\_\_\_\_\_. RR 575-60.2012.5.09.0018. Rel. Ministra Kátia Magalhães Arruda, Sexta turma, julgado em 14/05/2014. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20575-60.2012.5.09.0018&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAANVfAAS&dataPublicacao=16/05/2014&localPublicacao=DEJT&query=REVISTA%20and%20PESSOAL%20and%20EM%20and%20BOLSAS%20and%20DO%20and%20EMPREGADO>>. Acesso em: 01 jun. 2016.

\_\_\_\_\_. RR 606-98.2011.5.06.0018. Rel. Ministro José Roberto Freire Pimenta, Segunda Turma, julgado em 16/10/2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24317428/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-6069820115060018-606-9820115060018-tst>>. Acesso em: 21 out. 2016.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 341. *É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=341.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em 18 out. 2016.

CAMBORIÚ. AC 618516. Rel. Desembargador Henry Petry Junior, Terceira Turma, julgado em 05/05/2008. Disponível em: <<http://tj-sc.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/6368452/apelacao-civel-ac-618516-sc-2007061851-6>>. Acesso em 22 out. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

\_\_\_\_\_. Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FONTOURA, Francisco Pinto da. *Hino Rio-Grandense*. Disponível em: <<http://www.drzem.com.br/2010/05/hino-oficial-do-rio-grande-do-sul.html>>. Acesso em: 18 nov. 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005.

\_\_\_\_\_. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Lisboa: 1986.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2012.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência*. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, André Dib de. *Assédio moral na relação de emprego*. 2014. 107 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Faculdade de Direito de Ribeirão Preto) – Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2014.

REVISTA veja. Disponível em: <<https://acervo.veja.abril.com.br/index.html#/edition/1187?page=24&searching=true&section=1&word=1991>>. Acesso em: 13 out. 2016.

SARLET, Ingo Wolfgang. *As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SILVA, Alexandre Rezende da. *Dano moral e irresponsabilidade empresarial*. Londrina: 2002. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/3377/dano-moral-e-irresponsabilidade-empresarial>>. Acesso em: 19 nov. 2016.

STOCO, Rui. *Tratado de responsabilidade civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

\_\_\_\_\_. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil: responsabilidade civil*. São Paulo: Atlas, 2003.