

REVISTA ÍNTIMA*

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro

Que o castigo, se assim posso exprimir, fira mais a alma do que o corpo. (Gabriel Bonnot de Mably).

1- Introdução

A Constituição da República de 1988, em seu artigo 1º descreve nosso país como um Estado Democrático de Direito que tem como fundamentos, além de outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Esta mesma ideia é reprisada no artigo 170 da Carta Constitucional, onde se frisa que a ordem econômica no Brasil funda-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da propriedade privada.

Portanto, à luz da nossa lei maior, empregado e empregador são igualmente valorizados e igualmente protegidos.

Daí a importância do tema ao qual me proponho a desafiar: como conciliar a garantia

constitucional que possui o empregador de gerir sua propriedade privada e de manter sua livre iniciativa, com o direito fundamental do trabalhador a não ver afrontada a sua intimidade e dignidade no ambiente laboral? Será que estamos diante de uma contradição que jamais poderá ser resolvida, ou há apenas uma aparente antinomia na situação descrita?

2- Poder diretivo do empregador versus direito à intimidade do trabalhador

A Consolidação das Leis do Trabalho dá ao empregador (artigo 2º.) o direito de dirigir a prestação pessoal de serviços, o que significa dizer que o empregador tem em suas mãos o chamado poder diretivo, que se subdivide no poder de organizar seu empreendimento, de controlar as atividades desempenhadas por seus colaboradores, de editar regulamentos e de aplicar punições àqueles que infringirem as regras fixadas. Em outras palavras, o diploma consolidado viabiliza ao empreendedor colocar em prática os princípios constitucionais da propriedade privada e da livre iniciativa.

* Artigo escrito em 2016 e atualizado em 02 de março de 2021.



Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro

Juíza do Trabalho Titular da 2ª Vara do Trabalho de São Caetano do Sul, professora de Direito Processual e de Compliance Trabalhista e Previdenciário do Trabalho da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, mestre e doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pesquisadora do Núcleo Trabalho Além do Direito do Trabalho (USP).

Para Michel Foucault¹ com o advento das grandes oficinas e fábricas surgiu também um novo tipo de vigilância, graficamente representada sob a forma piramidal (ao contrário da vigilância circular até então preconizada), para que nada escapasse aos olhos do empreendedor:

“(esse novo tipo de vigilância) É diferente do que se realizava nos regimes das manufaturas do exterior pelos inspetores, encarregados de fazer aplicar os regulamentos; trata-se agora de um controle intenso, contínuo; corre ao longo de todo o processo de trabalho; não se efetua — ou não só — sobre a produção (natureza, quantidade de matérias-primas, tipo de instrumentos utilizados, dimensões e qualidades dos produtos), **mas leva em conta a atividade dos homens, seu conhecimento técnico, a maneira de fazê-lo, sua rapidez, seu zelo, seu comportamento.** Mas é também diferente do controle doméstico do mestre, presente ao lado dos operários e dos aprendizes; **pois é realizado por prepostos, fiscais, controladores e contramestres. À medida que o aparelho de produção se torna mais importante e mais complexo, à medida que aumentam o número de operários e a divisão do trabalho, as tarefas de controle se fazem mais necessárias e mais difíceis. Vigiar torna-se então uma função definida, mas deve fazer parte integrante do processo de produção;** deve duplicá-lo em todo o seu comprimento. Um pessoal especializado torna-se indispensável, constantemente presente, e distinto dos operários: na grande manufatura,

1 FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir – nascimento da prisão: tradução de Raquel Ramalheite*. Petrópolis: Vozes, 1987. p. 199-200.

tudo é feito ao toque da campanha, os operários são forçados e reprimidos. **Os chefes, acostumados a ter com eles um ar de superioridade e de comando, que realmente é necessário com a multidão, tratam-nos duramente ou com desprezo;** acontece daí que esses operários ou são mais caros ou apenas passam pela manufatura. Mas se os operários preferem o enquadramento de tipo corporativo a esse novo regime de vigilância, os patrões, quanto a eles, reconhecem nisso um elemento indissociável do sistema da produção industrial, da propriedade privada e do lucro. Em nível de fábrica, de grande forja ou de mina, os objetos de despesa são tão multiplicados, que a menor infidelidade sobre cada objeto daria no total uma fraude imensa, que não somente absorveria os lucros, mas levaria a fonte dos capitais...; a mínima imperícia despercebida e por isso repetida cada dia pode se tornar funesta à empresa ao ponto de anulá-la em muito pouco tempo; donde o fato que só agentes, diretamente dependentes do proprietário, e **designados só para esta tarefa poderão zelar para que não haja um tostão de despesa inútil, para que não haja um momento perdido no dia; seu papel será de vigiar os operários, visitar todas as obras, instruir o comitê sobre todos os acontecimentos.** A vigilância torna-se um operador econômico decisivo, na medida em que é ao mesmo tempo uma peça interna no aparelho de produção e uma engrenagem específica do poder disciplinar”. Grifei.

Maurício Godinho Delgado² define poder disciplinar como o conjunto de prerrogativas

2 GODINHO DELGADO, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. pp. 690-691.

concentradas no empregador e dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.

Destarte, é necessário vigiar (fiscalizar), para que se possa punir.

Ainda segundo Maurício Godinho Delgado³ o poder fiscalizatório ou poder de controle pode ser entendido como o *“conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. 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 (...)”*.

Fábio Konder Comparato⁴ explica que a palavra controle é polissêmica e pode tanto significar “ato ou poder de dominar”, como o direito de “verificação, fiscalização e vigilância”.

Ora, ao “verificar, fiscalizar, vigiar”, o empregador não estaria a “dominar” todo o meio-ambiente de trabalho, da forma acima descrita por Foucault, sem deixar margem ao direito à intimidade do trabalhador?

A resposta encontra-se no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal vigente que estabelece como invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de eventual violação.

3 GODINHO DELGADO, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. pp. 688-689.

4 COMPARATO, Fábio Konder. *O poder de controle na sociedade anônima*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983. p.13-14.

Entendo que não se pode dizer que o meio-ambiente do trabalho estaria à margem desta garantia constitucional, a pretexto de salvaguardar o direito do empregador de proteção à sua propriedade privada. O direito de vigiar, controlar, fiscalizar e punir do empregador encontra sua limitação no direito da personalidade do trabalhador que não pode ter sua intimidade violada.

Neste sentido vale lembrar o artigo 187 do Código Civil vigente, segundo o qual 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, pelo que, se ocorrer mencionada extrapolação, o infrator deve ressarcir o lesado, como forma pedagógica de estimular o autor do ato a não reincidir na conduta lesiva.

3- Revistas íntimas no ambiente laboral: artigo 373-A da CLT e Lei 13.271/2016

A fim de salvaguardar o direito da personalidade na esfera laboral, a Lei [nº 9.799, de 26.5.1999](#), acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 373-A, no qual o legislador veda ao empregador (ou seus prepostos) proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Da leitura do dispositivo em exame surgiram algumas interpretações discrepantes entre si: a primeira, no sentido de que somente as mulheres estariam protegidas contra as revistas íntimas diante da literalidade do texto legal; a segunda, alargando o alcance e sentido da norma para atingir também aos trabalhadores do gênero masculino, uma vez que a Constituição da República garante

igualdade de direitos entre homens e mulheres.

Mais recentemente, em 15 de abril de 2016, foi promulgada a Lei 13.271, que em seu artigo 1º. estabelece que *“as empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do gênero feminino”*.

Como se vê, a Lei 13.271/2016 repete a fórmula de se coibir a revista íntima apenas às pessoas do gênero feminino, estendendo agora a proibição também às clientes destas empresas.

O artigo 2º. dessa norma, mostra-se revelador das intenções restritivas do legislador ao fixar que a multa de vinte mil reais a ser paga pelo empregador na hipótese de violação do artigo 1º. da lei em comento seja revertida aos órgãos de proteção dos direitos da mulher.

Entretanto, a meu ver, a melhor interpretação de ambos os artigos (373-A da CLT e artigo 1º. da Lei 13.271/2016) é aquela que se faz conforme a Constituição da República no sentido de dizer que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Destarte, se a mulher está protegida contra a revista íntima, o cidadão do gênero masculino também estará.

Interpretação ampliativa também há de ser feita no que tange àquele que poderá vir a ser apenado por violação à norma, pois o artigo 2º. da Lei 13.271/2016, ao usar a expressão “multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador”, aparentemente afasta de possível condenação tomadores de serviços ou concedentes de estágios, por exemplo. Note-se que eu disse “aparentemente”, pois todo aquele que utilizar de seu poder de vigilância, independentemente de ser empregador, tomador de serviços, concedente de estágio

etc deverá arcar pecuniariamente com as consequências de seus atos.

O inciso II, do artigo 2º., da Lei 13.271/2016 também dá margens a críticas e discussões, ante sua redação dúbia. Diz ele:

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.

Da forma como o texto está redigido dá a entender que o direito a indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal somente ocorrerão na hipótese de reincidência, o que é uma inverdade, pois se houver violação ao direito de personalidade, este dano deverá ser reparado desde logo, bem como os operadores do direito na esfera penal devem agir prontamente, razão pela qual não há falar em aguardar eventual reiteração.

4- Distinção entre revista pessoal e revista íntima

Entende-se por revista pessoal aquela realizada em veículos, bolsas, armários ou objetos dos empregados. Tem-se referida revista como lícita desde que feita na presença do trabalhador e que não seja efetivada de maneira vexatória ou humilhante.

Já a revista íntima tem sido definida como o exame minucioso realizado pelo empregador ou seus prepostos sobre o corpo do empregado,

obrigando-o a despir-se total ou parcialmente, esta é tida por ilícita, nos termos da legislação analisada nos itens antecedentes.

5- Posicionamento jurisprudencial acerca da matéria

Passo a analisar três arestos que ilustram a distinção supra, bem como a ilicitude da revista íntima e a possibilidade da revista pessoal no sistema pátrio. Senão vejamos:

REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA. Não há como vislumbrar ofensa à literalidade dos artigos 2º e 3º da CLT porquanto referidos dispositivos legais definem as figuras do empregado e empregador, além de conceituar o grupo econômico. **Não existe nos dispositivos invocados pela reclamada autorização para que o empregador proceda à de suas empregadas, com desrespeito à sua dignidade. O empregador pode adotar medidas de fiscalização que estão inseridas no poder diretivo que lhe é inerente. Referidas medidas não podem extrapolar os limites de tal prerrogativa, chegando inclusive ao contato físico com as empregadas. Tal abuso, se verificado, deve ser punido pecuniariamente, como forma de evitar a reprodução futura de atos desta natureza e para resguardar os bens personalíssimos constitucionalmente assegurados.** Os arestos transcritos são inservíveis para demonstrar o conflito, porquanto a recorrente não indicou a fonte oficial ou o repositório autorizado em que foram publicados, o que desatende a previsão da Súmula 337 do TST. **Não conheço.**

Processo: RR- 631458-34.2000.5.09.5555. **Data de**

Julgamento: 25/05/2005, **Relator Juiz Convocado:** Luiz Ronan Neves Koury, 3ª Turma, **Data de Publicação:** DJ 17/06/2005. (Grifos meus).

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. CONTATO FÍSICO. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA. VALOR ARBITRADO (R\$ 10.000,00 (DEZ MILREAIS). O entendimento da relatora é no sentido de que bolsas, sacolas e mochilas dos empregados constituem extensão de sua intimidade, sendo que a sua revista, em si, ainda que apenas visual, é abusiva, pois o expõe, de forma habitual, a uma situação constrangedora, configurando prática passível de reparação civil (arts. 1.º, III, e 5.º, V e X, da Constituição Federal). **Entretanto, o entendimento prevalecente nesta Corte é de que a revista visual de bolsas e demais pertences, de forma impessoal e indiscriminada, não constitui ato ilícito do empregador. Precedentes da SBDI-1.** No caso concreto, o acórdão do Tribunal Regional consignou que além da revista visual em bolsa e sacolas, **houve também contato corporal, o que torna devida a indenização.** Quanto ao valor arbitrado a título de danos morais, o Tribunal Regional fixou a indenização em tela em R\$ 10.000,00, valor que não se mostra desproporcional a título de reparação, mormente se considerarmos a gravidade do dano (revista íntima abusiva), bem como as condições da vítima e do ofensor, o caráter pedagógico da indenização e a sua dupla função: reparatória e penalizante. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 16872005120095090013, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 07/06/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/06/2017).

Grifei.

DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA. EMPREGADO OBRIGADO A PERMANECER NU. A jurisprudência desta Corte tem se firmado no sentido de que a revista íntima abusiva caracteriza, por si só, a extrapolação dos limites do poder de direção e de fiscalização da empresa, podendo o empregador se utilizar de outros meios para proteger seu patrimônio. Recurso de revista não conhecido .

(TST - ARR: 1949006020085020021, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 31/05/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017).

Dos arestos retrotranscritos tem-se, por esta pequena amostragem, uma ideia da visão do Tribunal Superior do Trabalho acerca da questão, donde se pode inferir que se a revista ocorrer nos pertences do empregado, sem que o trabalhador tenha que de alguma forma despir-se diante de terceiros ou submeter-se a palpações corporais, estará ela dentro dos parâmetros da legalidade e não será considerada revista abusiva, trata-se da revista pessoal.

Ao contrário, se de alguma forma o trabalhador tiver seu corpo exposto ou apalpado, ainda que por pessoa do mesmo gênero, haverá a ilicitude do ato do empregador. Em outras palavras, o empregador pode usar de seu poder diretivo, mas não pode abusar dele.

A jurisprudência francesa segue entendimento semelhante⁵, a revista íntima ao

5 http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/rds_question.aspx?QUEID=358, acesso em 30/09/2016.

La fouille en entreprise se traduisant par une fouille corporelle du salarié est admise mais doit respecter de strictes conditions :

trabalhador só é admitida se respeitadas certas condições, tais como: se a atividade empresarial justificar esse tipo de vigilância por razões de segurança à coletividade (como por exemplo, risco de atentados⁶, empresa que trabalhe com produtos perigosos, materiais raros etc); se referida revista for feita dentro de padrões básicos de decência e de preferência sem que nenhuma pessoa toque naquele que está sendo revistado, motivo porque mister se faz da ajuda de equipamentos de detecção apropriados.

Assim, se o empregador quer exercer plenamente seu direito de vigilância deverá equipar-se de acessórios tecnológicos que garantam simultaneamente a fiscalização sobre o trabalhador e sua não exposição pública, tais como alguns equipamentos utilizados em aeroportos.

6- Conclusões

O poder de direção do empregador permite-lhe realizar revistas pessoais ao

.....
-l'activité de l'entreprise doit le justifier pour des raisons de sécurité collective (par exemple pour des produits dangereux, des métaux rares, etc.) ;

-elle doit se faire dans des conditions élémentaires de décence et de préférence à l'aide d'appareils de détection appropriés.

6 <http://www.interieur.gouv.fr/A-votre-service/Mes-demarches/Papiers-Citoyennete/Vie-citoyenne/Fichiers-libertes-protection-de-la-vie-privée/Contrôle-de-sécurité-fouille-corporelle-verification-d-un-sac-du-vehicule>, acesso em 30/09/2016.

Fouille au travail: La fouille des effets personnels d'un salarié peut intervenir pour des raisons de sécurité collective (par exemple, risque d'attentat) ou liées à la recherche d'objets volés. Le salarié doit avoir été averti à l'avance et donné son accord. Il peut exiger la présence d'un témoin (par exemple, un représentant du personnel). Si le salarié refuse, l'employeur peut appeler un OPJ pour fouiller ses affaires personnelles.

trabalhador; porém o direito à intimidade e o direito da personalidade deste, como corolários do direito à dignidade humana tornam ilícitas as revistas íntimas, assim consideradas aquelas que expõem o corpo ou partes do corpo do trabalhador a terceiros ou ao toque de terceiros.

Se a atividade econômica assim o exigir, em razão do tipo de produto fabricado, ou por questão de segurança da população, as empresas devem se adaptar tecnologicamente para verificar se algum material está sendo introduzido no interior de seu estabelecimento ou dele subtraído, tudo feito sem que haja a invasão à privacidade do obreiro, como – por exemplo – com a utilização de detectores de metais ou scanneres corporais.

Orisco da atividade econômica, diz o artigo 2º do diploma consolidado, é do empregador, portanto não se trata aqui de sopesar direitos fundamentais (direito de propriedade versus direito à dignidade da pessoa humana), mas de impor àquele a quem a lei atribuiu o encargo do risco do empreendimento de se desincumbir, sem que haja transferência deste ônus ao trabalhador.

Ambos os gêneros têm seu direito à intimidade constitucionalmente protegidos, razão pela qual a proteção do artigo 373-A da CLT e da Lei 13.271/2016 estende-se também aos homens, já que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações perante a lei.

Acrescente-se que, em 28 de outubro de 2020, o Ministro Edson Fachin, ao julgar o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 959620, com repercussão geral (Tema 998)⁷,

7 Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4956054> Acesso em 02/03/2021.

entendeu ser *“inadmissível a prática vexatória da revista íntima em visitas sociais nos estabelecimentos de segregação compulsória, vedados sob qualquer forma ou modo o desnudamento de visitantes e a abominável inspeção de suas cavidades corporais, e a prova a partir dela obtida é ilícita, não cabendo como escusa a ausência de equipamentos eletrônicos e radioscópicos”*. Ora, se para adentrar ou sair de estabelecimentos prisionais seria vedada a exposição da pessoa a revistas íntimas, com maior razão se deve condenar este tipo de prática no meio ambiente de trabalho.

Quanto às questões formuladas no introito do presente artigo, tem-se que a há uma contradição apenas aparente entre o direito de propriedade e o direito à dignidade da pessoa humana. O empregador pode exercer plenamente seu direito de propriedade, desde que não exponha trabalhadores, consumidores e terceiros a situações de vigilância vexatória. E nesta tarefa a tecnologia é uma excelente aliada, uma vez que equipamentos de raio-X e scanners são capazes de fazer a revista, sem expor os corpos e a intimidade de quem está sendo revistado.

A ausência destes equipamentos não autoriza o empregador a se utilizar da revista íntima. Uma vez realizada este tipo de revista, invasiva e vexatória, sujeitar-se-á o empregador ao pagamento de indenizações por danos morais ao lesado.

Algumas exposições às quais os detentores do poder diretivo impõem a seus subordinados podem não lhes ferir os corpos, mas lhes ferem indelevelmente a alma.

7- Referências bibliográficas

COMPARATO, Fábio Konder. *O poder de controle na sociedade anônima*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir – nascimento da prisão; tradução de Raquel Ramalhete*. Petrópolis: Vozes, 1987.

GODINHO DELGADO, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. pp. 690-691.

http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/rds_question.aspx?QUEID=358, acesso em 30/09/2016.

<http://www.interieur.gouv.fr/A-votre-service/Mes-demarches/Papiers-Citoyennete/Vie-citoyenne/Fichiers-libertes-protection-de-la-vie-privee/Controle-de-securite-fouille-corporelle-verification-d-un-sac-du-vehicule>, acesso em 30/09/2016.

<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4956054> Acesso em 02/03/2021.

Publicado originalmente na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, SP, n. 19, p. 54-62, 2017