

A REVISTA ÍNTIMA À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Leandro Bertini de Oliveira

Especialista em Ciências Jurídicas pela
Universidade Candido Mendes – Rio de
Janeiro. Docente do curso de Direito da
Unilago.

RESUMO

O presente artigo se presta a uma breve abordagem sobre a proibição da revista íntima realizada no ambiente de trabalho em confronto com o poder diretivo do empregador. Tal situação jurídica desafia a utilização do critério da ponderação em que serão sopesados os valores constitucionais que norteiam a matéria.

Palavras-chave: revista íntima, livre iniciativa, valorização do trabalho.

1 O Trabalhador e os Direitos Fundamentais

O trabalhador possui os direitos fundamentais que lhes são próprios, também chamados de direitos fundamentais específicos, contemplados no rol do art. 7º da Constituição Federal de 1988, como também possui direitos fundamentais na condição de ser humano, previstos igualmente em diversos dispositivos constitucionais, a exemplo do direito à imagem, à honra, à privacidade, à intimidade, dentre outros.

Muito se tem discutido atualmente acerca da ponderação de interesses que se deve fazer entre os direitos do empregador e os direitos do trabalhador.

Se por um lado o ordenamento jurídico atribui ao empregador o chamado poder empregatício, o qual consiste no poder de comandar e decidir como a atividade econômica será desenvolvida por ele a partir da livre iniciativa e da livre concorrência que lhe são atribuídas pela Constituição Federal, de outro, esse poder possui limites previstos igualmente no texto constitucional e que não podem ser vilipendiados na relação trabalhista.

A Constituição Federal trouxe expressamente em seu art. 1º como princípio fundamental da República a livre iniciativa, trazendo também o valor social do trabalho, o que significa que toda e qualquer atividade econômica deve ser desenvolvida de forma responsável e sem agredir o valor social do trabalho.

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: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Nesse contexto se insere, atualmente, a temática da revista íntima e da revista pessoal. Deveras, a maior dificuldade tem sido estabelecer os limites do poder diretivo na relação empregatícia sem ferir o valor social do trabalho.

2 A Revista Íntima, a Revista Pessoal e o Poder Diretivo do Empregador

A revista íntima e a revista pessoal são consideradas sinônimas para uma parte da doutrina e para a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE, do Ministério Público do Trabalho, que em sua Orientação n. 2 prevê que a revista íntima é aquela compreendida por contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou mesmo por objetos pessoais. Para outra parte da doutrina, a revista íntima seria algo distinto da revista pessoal, ainda que ambas apresentem a mesma finalidade.

Tanto a revista íntima quanto a revista pessoal seriam formas que o empregador utiliza para verificar se os seus empregados estão cometendo algum tipo de conduta que abale a confiança que deve existir na relação trabalhista. A diferença entre

elas talvez resida no grau de intensidade e de invasão à esfera da intimidade e da privacidade do trabalhador ao ser revistado.

Enquanto a revista íntima acontece na esfera da intimidade propriamente dita, a revista pessoal acontece na esfera da privacidade, e ambas têm sido práticas comumente usadas pelo empregador como forma de se assegurar de possíveis furtos no local de trabalho.

A revista íntima está mais relacionada com um ato de checagem que envolve uma maior exposição do corpo dos trabalhadores.

Muitas vezes, os empregadores ou prepostos se valem de apalpadelas, desnudamento e outras práticas que agredem diretamente a intimidade dos trabalhadores, sendo reconhecida como prática não aceita, com previsão de proibição, inclusive, na Consolidação das Leis do Trabalho (art. 373-A):

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

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Inicialmente, pensada para as mulheres, a vedação à revista íntima tem sido alargada também para os homens numa interpretação conforme à Constituição Federal de 1988 a partir do art. 373-A da CLT, uma vez que a nossa Carta Política prevê como direito fundamental do ser humano a proteção à intimidade (art. 5º,

X, CF) não fazendo qualquer distinção de gênero quanto a esse direito.

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.(BRASIL, Constituição Federal, 1988)

Não foram poucos os casos de revista íntima que chocaram a sociedade colocando o trabalhador numa situação acintosa de completa falta de dignidade. A Constituição Federal adotou como fundamento da República a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), reconhecendo igualmente como fundamentos a livre iniciativa ao lado do valor social do trabalho (art. 1º, IV, CF), o que significa que toda e qualquer atividade econômica deve ser desenvolvida pelo empregador de forma responsável e sem agredir o valor social do trabalho (art. 170, *caput*, CF).

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
VIII - busca do pleno emprego.

Não se pode confundir poder diretivo com sujeição hierárquica. O que se estabelece entre o empregado e o empregador é uma relação jurídica, e não a submissão pessoal do

empregado frente à supremacia empresarial. Existem limites ao poder diretivo, o qual não pode ser exercido de forma absoluta e violadora dos direitos da personalidade, mas sim de forma responsável, coerente e dentro dos limites da razoabilidade. O empregado é pessoa, e não coisa, de modo que a ele cabe dispor de sua energia de trabalho, mas não como se mercadoria fosse, devendo ser, portanto, respeitado.

Aliás, a própria Constituição da OIT veda o *merchandage*, e também a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem prevê em seu artigo 14 o direito ao trabalho em condições dignas.

Artigo XIV. Toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas e o de seguir livremente sua vocação, na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes.

Nesse mesmo sentido é a Convenção da OIT, que trata da Discriminação no Emprego e Profissão, ratificada pelo Brasil, a qual reconhece limites ao poder do empregador, na medida em que este ofende a liberdade do empregado como ser humano, em situações de desrespeito à dignidade humana, como nos casos de prática de vistoria pessoal/corporal aviltante e humilhante.

Já a revista pessoal, é mais tolerada pela doutrina e pela jurisprudência, consistindo na checagem de pertences e objetos sem contato corporal ou desnudamento.

O procedimento de revista pessoal é uma prática amplamente difundida entre as empresas quanto aos empregados que portem sacolas, bolsas e outros pertences. A rotina é tolerável,

desde que preservada a dignidade do trabalhador, respeitando-se a sua intimidade e privacidade e observando alguns critérios.

Como critérios aceitos para a revista pessoal, há quem sugira a realização de vistorias somente na saída dos locais de trabalho por meio de sistema de seleção aleatória e mediante acordo entre empregador e a representação dos trabalhadores.

É importante considerar que esse é um caso emblemático de ponderação de interesses entre o direito de propriedade, o poder fiscalizatório do empregador e o direito à intimidade e privacidade do empregado exigindo a aplicação do princípio da proporcionalidade.

Sendo assim, é de extrema importância que no caso concreto sejam aplicados os postulados da necessidade e adequação da medida, de modo que o empregador deverá analisar se não existe nenhum outro meio menos gravoso que justifique a escolha desse método de vistoria, se esse método é realmente necessário não constituindo medida excessiva.

3 A Revista Íntima e o Critério da Ponderação

A partir do princípio da ponderação, é possível intuir que a revista pessoal deve ser a última medida a ser implementada, devendo o empregador envidar esforços para que o procedimento de revista pessoal se dê uma forma menos gravosa, a saber, por meio de instalação de câmeras, vestiários com armários disponibilizados, uniformes sem bolsos ou compartimentos, dentre outras medidas.

É importante ressaltar que existe uma corrente que considera esse sistema de revista periódica e frequente (portanto, não aleatória) para prevenção de furtos uma violação não só à intimidade e à privacidade, como também à própria honra do empregado, em razão de ter o trabalhador que ficar comprovando a sua honestidade a toda revista realizada. Sem dúvida, essa conduta viola frontalmente a presunção de inocência, conforme art. 5º, LVII, CF/88 que dispõe “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”.

A Convenção Americana de Direitos Humanos prevê em seu artigo 11 o direito de toda pessoa ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade, e esses mesmos direitos restam preservados ao trabalhador quando esteja em serviço.

Além disso, cabe lembrar que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e a propriedade privada tem uma função social a cumprir (art. 170, *caput*, III, CF), a qual possui perfil comunitário, ou seja, busca efetivar o bem-estar para toda a comunidade (art. 193, CF/88): “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Por esse motivo, é essencial que o empregador ao se valer do seu poder fiscalizatório, utilize métodos não invasivos, criteriosos e efetivos que não aflijam a dignidade, a intimidade, a privacidade e a honra dos seus empregados.

Referências Bibliográficas

BRASIL, Constituição Federal Brasileira, 1988. Disponível em:
Acesso em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm

BRASIL, Consolidação das Leis Trabalhistas, 1943. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

COORDIGUALDADE – Coordenadoria Nacional de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho. Disponível em:
http://mpt.gov.br/portaltransparencia/download.php?tabela=PDF&ID_DOCUMENTO=781

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2016.