

A CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL NA REVISTA ÍNTIMA IMPOSTA AOS EMPREGADOS

Denise Ronchi¹
Gabriel de Araújo Sandri²

SUMÁRIO

Introdução; 1 Sujeitos da Relação de Trabalho; 2 Contrato de Trabalho; 3 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Direito à intimidade do empregado; 4 A Ocorrência do Dano Moral: Limites da Revista Pessoal no empregado; Considerações finais; Referência das fontes citadas.

RESUMO

O presente artigo tem por escopo a realização de pesquisa acerca dos limites do empregador na revista imposta aos empregados, conceituar o dano moral e apresentar as hipóteses de caracterização deste dano, bem como identificar a responsabilidade civil do empregador frente ao abalo psicológico causado ao seu empregado. O estudo se realizará através de pesquisas doutrinárias, exposição de conceitos e verificação das previsões legais sobre a matéria. Inicialmente o estudo descreve os entendimentos doutrinários sobre os sujeitos da relação de trabalho e em seguida como o empregador pode utilizar o seu legítimo direito de realizar as revistas nos empregados sem ferir o princípio da dignidade da pessoa humana. Para a elaboração deste artigo científico foi utilizado o método indutivo.

Palavras-chave: Empregador. Empregado. Dano moral. Revista pessoal. Dignidade da pessoa humana.

INTRODUÇÃO

O presente artigo científico tem por objeto pesquisar os limites dos empregadores nas revistas pessoais imposta aos empregados, haja vista que em algumas situações os tribunais competentes percebem a ocorrência do dano moral.

¹ Acadêmica do 9º período do curso de Direito da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI e Monitora no Escritório Modelo de Advocacia da UNIVALI. E-mail: deniseronchi@univali.br.

² Graduado em Direito pela Universidade do Vale do Itajaí, Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Campus Curitiba e Mestrando em Ciências Jurídicas pela Universidade do Vale do Itajaí. Atualmente é professor da Universidade do Vale do Itajaí nas Disciplinas de Direito Tributário, Processo Tributário e Prática de Direito Tributário e Trabalhista e advogado na Emmendorfer & Tavares Advogados Associados. E-mail: gabrielsandri@univali.br.

Como objetivo institucional, visa-se produzir um artigo científico para ser publicado em revistas ou sites oficiais de produções acadêmicas e a obtenção do grau de bacharel em Direito, pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI; o objetivo investigatório geral é pesquisar se a prática das revistas pessoais violam os princípios e direitos dos empregados no tocante à dignidade da pessoa humana e a privacidade/intimidade, enquanto que o específico é levantar o questionamento quanto à responsabilidade civil do empregador pelo dano ocorrido na esfera moral do seu empregado.

Busca-se elucidar no presente artigo: 1- se o empregador possui responsabilidade civil quando excede o limite das revistas pessoais aos empregados; 2 – Se ocorre a violação do princípio da dignidade da pessoa humana e o direito à privacidade/intimidade do empregado quando o empregador extrapola o seu poder fiscalizatório.

Quanto à Metodologia empregada, registra-se que na fase de investigação foi utilizado o método indutivo e foram acionadas as técnicas do referente, da categoria, do conceito operacional, jurisprudência e da pesquisa bibliográfica.

O presente tema foi escolhido com o intuito de auxiliar operadores do Direito quanto à aplicação e utilização desses limites nas revistas pessoais para que não haja violação aos princípios da dignidade humana e ao direito à privacidade/intimidade do empregado.

1 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

O empregador é um dos sujeitos na relação de trabalho, encontra-se a definição jurídica na Consolidação das Leis do Trabalho³, precisamente no art. 2º. Eis o que versa: “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.” Observa-se que no artigo citado, é definido empregador como empresa, mas para Amauri Mascaro Nascimento⁴ será:

Empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar, com pessoalidade, serviços continuados, subordinados e assalariados. É

³BRASIL, **CLT saraiva e constituição federal**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.18.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p.668.

por meio da figura do empregado que se chegará à do empregador, independentemente da estrutura jurídica que tiver.

Para Sergio Pinto Martins⁵ o empregador é: “o ente destituído de personalidade jurídica, não sendo esta um requisito para ser empregador, concluindo que empregador é aquele que tem empregado”.

No parágrafo 1º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, observa-se a equiparação a empregador para efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Portanto, empregadores podem ser tanto pessoas jurídicas quanto pessoas físicas e ainda entes destituídos de personalidade jurídica. Como exemplo de empregadores, temos as empresas individuais, sociedades empresárias, um único indivíduo ou até mesmo instituições e fundações.

Do outro lado da relação de trabalho, observa-se a figura do empregado que encontra respaldo na Consolidação das Leis do Trabalho⁶ em seu artigo 3º, conforme se verifica a seguir: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Nesse sentido Amauri Mascaro Nascimento⁷ leciona que “empregado é a pessoa física que com pessoalidade e ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”.

Observa-se evidentemente através dos conceitos acima, que para caracterizar a figura do empregado a legislação brasileira lista alguns requisitos, quais sejam: ser pessoa física, subordinada, laborar com ineventualidade e pessoalidade, mediante o pagamento de pecúnia.

Conclui-se, portanto, sob o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento⁸ que são sujeitos da relação jurídica de trabalho subordinado típico o empregado, pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, e o empregador,

⁵ MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do trabalho**, 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 182,183.

⁶ BRASIL, **CLT saraiva e constituição federal**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p.18.

⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva. 2011. p.645

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. Ed. Saraiva, 26ª Edição, São Paulo, 2011, p. 870.

destinatário da atividade e seus resultados, dirigindo-a em decorrência do poder de organização, de fiscalização e de disciplina que lhe é conferido.

2 CONTRATO DE TRABALHO

Nos artigos 442 e 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, verifica-se que o Contrato Individual de Trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Em geral, a relação contratual entre empregador e empregado inicia-se com o contrato de experiência, sendo que não poderá exceder o prazo de 90 (noventa) dias, conforme o artigo 445, parágrafo único, da CLT.

Entende Amauri Mascaro Nascimento⁹, que o contrato de trabalho é “a relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

Manuel Cândido Rodrigues¹⁰ conceitua o contrato de trabalho como sendo:

Contrato bilateral, consensual, oneroso, da classe dos comutativos e de trato sucessivo. Tem por requisitos a pessoalidade, a onerosidade, a continuidade e por vezes, a própria exclusividade. Apresenta, como elementos integrantes, o acordo de vontades (tácito ou expresso); as prestações recíprocas (serviço de um lado e remuneração do outro); não eventualidade na prestação de serviços e sujeição, por parte do empregado, às determinações de uma pessoa física ou jurídica.

Para Octavio Bueno Magano¹¹, o contrato de trabalho é “o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas”.

Entende Sergio Pinto Martins¹² que os requisitos para realização do contrato de trabalho são: continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. Saraiva, 26ª Edição, São Paulo, 2011, p. 869.

¹⁰ RODRIGUES, Manoel Cândido, **Contratos de trabalho. Contratos Afins. Contratos de Atividade**. 3. Ed. V1, São Paulo, 1997, p. 439.

¹¹ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr: Editora da Universidade de São Paulo, 1981 – 1992. p 47

¹² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 127.

Portanto, o contrato de trabalho comprova a relação jurídica e empregatícia entre os sujeitos da relação de trabalho, ou seja, empregado e empregador, que geram direitos e obrigações para ambos e tem por princípio a confiança e a boa-fé das partes. Caso o empregador desconfie da idoneidade dos seus subordinados, poderá fiscalizá-los, porém não poderá submetê-los a situações humilhantes, constrangedoras, pois o poder fiscalizatório, não deve sobrepor à dignidade do trabalhador.

3 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO.

Amauri Mascaro Nascimento¹³ sugere que a dignidade da pessoa humana é um valor que o Direito do Trabalho procura preservar. Na linguagem filosófica, é uma noção complexa que tem dois significados principais: o sociopolítico e o moral. A palavra dignidade vem do nome latino *dignitas*, que significa o mérito, a qualidade, o prestígio do guerreiro vitorioso.

Muitos empregadores alegam o legítimo direito de realizar as revistas, haja vista o número de furtos de produtos e em defesa do direito de sua propriedade, utilizando-se do artigo 5º, inciso XXII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Por outro prisma, os trabalhadores observam uma invasão a sua intimidade e privacidade, sendo ferido o seu direito previsto no mesmo artigo 5º, inciso X, da CRFB/88.

É notório que a problemática está em conciliar os direitos de um grupo de indivíduos que age em defesa de seu patrimônio, sem prejudicar o direito à dignidade de outros, pois se trata de um dos fundamentos da República.

Entende o autor Valdir Florindo¹⁴ que:

A dignidade humana é um bem juridicamente tutelado, que deve ser preservado e prevalecer em detrimento do excesso de zelo de alguns maus empregadores com o seu patrimônio. O que é preciso o empregador conciliar, é seu legítimo interesse em defesa do patrimônio, ao lado do indispensável respeito à dignidade do trabalhador.

¹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva. 2011. p. 955.

¹⁴ FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. 3ª. ed. São Paulo. LTr, 1999. p. 80.

Além da dignidade da pessoa humana, outro valor também é pressuposto do Direito do Trabalho, Valdir Florindo, na mesma obra literária, conclui:

Importante frisar que a inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. Não se discute que o empregado, sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível sim, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

E ainda, a respeito da intimidade do empregado, no entendimento de Amauri Mascaro Nascimento¹⁵:

O direito à intimidade ou à privacidade corresponde ao respeito ao caráter privado da vida da pessoa, que, em condições normais, não pode ser devassada, uma vez que todo ser humano tem o direito de subtrair-se à indiscrição.

Maurício Godinho Delgado¹⁶ arremata o tema, limitando o poder de controle do empregador, com a seguinte afirmação:

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

Quando o empregador exceder seus limites nas revistas íntimas, faz jus ao empregado pleitear a dispensa indireta prevista no artigo 483 da CLT. Segundo o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento¹⁷ dispensa indireta é: “a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, tendo em vista justa causa praticada pelo empregador.”

Portanto, o poder de fiscalização do empregador tem os seus limites e quando estes são ultrapassados, atingem a dignidade da pessoa humana e a privacidade/intimidade do empregado, gerando a responsabilidade civil do empregador em indenizar o empregado, por ter-lhe causado dano na esfera moral.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva. 2011. p. 761.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Temas de Direito e Processo do Trabalho**. Publicado pela AMATRA III, Livraria Del Rey, 1996.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva. 2011. p. 1222.

4 A OCORRÊNCIA DO DANO MORAL: LIMITES DA REVISTA PESSOAL NO EMPREGADO.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura em seu artigo 5º, incisos V e X, a garantia à indenização por danos materiais, morais ou à imagem, quando ocorrer violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas.

À Justiça do Trabalho compete processar e julgar ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho, conforme o artigo 114, VI, da CRFB/88 e súmula 392 do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*:

Súmula nº 392 do TST DANO MORAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 327 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.
Nos termos do art. 114 da CF/1988, a Justiça do Trabalho é competente para dirimir controvérsias referentes à indenização por dano moral, quando decorrente da relação de trabalho. (ex-OJ nº 327 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003).

Antes de saber quando ocorrerá o dano moral na esfera trabalhista, precisa-se conceituar o que é dano. Para Orlando Gomes¹⁸ “é a lesão a direito personalíssimo produzida ilícitamente por outrem”. Para José de Aguiar Dias¹⁹ “dano moral são como as dores físicas ou morais que o homem experimenta em face da lesão”.

Conceitua Enoque Ribeiro dos Santos²⁰:

De modo geral, o dano é definido como a redução no patrimônio jurídico, considerado este como o acervo de bens materiais e imateriais (a honra, a boa fama, a paz interior, a estima própria e a de terceiros, a afeição. Liberdade política e religiosa, etc.) que se sofre por ato, fato ou omissão de outrem, originando sofrimento psíquico, físico ou moral propriamente dito.

Em vista disso, pode-se dizer que o dano moral é a lesão que um indivíduo sofre, na maioria das vezes na sua esfera psicológica, quando um direito lhe é ferido, afrontado ou retirado.

Enoque Ribeiro dos Santos²¹ sugere que o dano moral:

¹⁸ GOMES, Orlando. **Obrigações**. 4ª. ed., Rio de Janeiro, Forense, 1976. p. 35

¹⁹ DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro, Forense, vol. 2, 1994. p.780.

²⁰ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. São Paulo, LTr, 1998. p. 113

Ocorrerá sempre que uma das partes vinculadas ao contrato de trabalho, no caso do trabalhador formal, ou alternativamente na inexistência do vínculo formal, mas efetivo na prática, atingir o patrimônio moral da outra, constituído pela honra, reputação, boa fama, dignidade, amor próprio, através de ato ilícito ou abuso de poder, ou ainda, por fato decorrente de acidente de trabalho. Nesta hipótese, o dano moral encontra agasalho na Teoria Objetiva, com a atribuição da culpa do empregador, independentemente de dolo ou culpa.

Consequentemente, a ocorrência do dano moral leva a caracterização da responsabilidade civil do empregador, que segundo Maria Helena Diniz²² é:

Responsabilidade civil é a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causada a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho do estado de Santa Catarina tem se firmado no sentido de condenar o empregador ao pagamento de danos morais, quando o poder fiscalizatório exercido por ele ou por um de seus empregados extrapola o limite da preservação da intimidade do empregado, como se verifica a seguir:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. Não pode o empregador, sob o pretexto de apurar a prática de suposto crime, extrapolar o seu poder diretivo em detrimento aos direitos constitucionalmente assegurados. Demonstrado nos autos que a empresa, ao proceder à revista íntima, expôs o autor à situação constrangedora e vexatória, resulta configurado o dano moral sendo devida, por conseguinte, a indenização compensatória respectiva, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade previstos no art. 5º, inciso X, da Carta Magna. (Processo n. 07893-2009-036-12-00-5. Publicado no TRTSC/DOE em 21-01-2011)²³

DANOS MORAIS. AFRONTA À HONRA E À IMAGEM DO EMPREGADO. REPARAÇÃO DEVIDA. A revista pessoal tem sido aceitável em algumas circunstâncias, como uma espécie de polícia privada, mas é admitida excepcionalmente e de maneira genérica, e

²¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. São Paulo, LTr, 1998. p. 115

²² DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 21 ed. 7º volume. rev. e atual. de acordo com a reforma do CPC- São Paulo: Saraiva, 2007. p.34.

²³ BRASIL. **Tribunal Regional Do Trabalho 12a Região**. Processo n. 07893-2009-036-12-00-5. Publicado no TRTSC/DOE em 21-01-2011. Disponível em: <<http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>> Acesso em: 14 junho 2013.

desde que observado o direito à privacidade do empregado, aos seus pertences e aos espaços pessoais e funcionais. Por outro lado, se ficar comprovado que somente os empregados de determinado setor eram submetidos à revista íntima, com apalpação, configura-se lesão do direito à intimidade e abuso do poder diretivo e fiscalizador do empregador, sendo devida a reparação dos danos morais sofridos pelo trabalhador (Processo n. 03345-2009-031-12-00-4. Publicado no TRTSC/DOE em 26-08-2010)²⁴

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. SUJEIÇÃO À REVISTA ÍNTIMA PROMOVIDA PELA EMPREGADORA. Restando inequívoca a realização da revista nos acessórios portados pelos empregados (bolsas, sacolas, etc.), ainda que sem grave invasão da intimidade com contado corporal, o constrangimento e a desconfiança por supostos furtos que inevitavelmente emergem do procedimento são capazes e suficientes para impor a responsabilização da empregadora por danos morais. Mesmo que não tenha havido contato mais íntimo, a dignidade humana e do trabalhador é direito fundamental e tem sede na Constituição Federal (art. 1º, item III) e deve ser respeitado. (Processo n. 07007-2008-050-12-00-9. Publicado no TRTSC/DOE em 06-07-2010.)²⁵

Evidentemente que a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Santa Catarina quando percebe a ocorrência de revista pessoal em caráter geral e impessoal, não reconhece a responsabilidade civil do empregador, em consequência não o condena ao pagamento de indenização por danos morais, pois o poder fiscalizatório foi exercido dentro dos limites razoáveis, no intuito de preservar os direitos do empregado, como é demonstrado abaixo:

REVISTA. EXERCÍCIO DE PODER FISCALIZATÓRIO PATRONAL. PRESERVAÇÃO DA INTIMIDADE. CARÁTER NÃO ABUSIVO. POSSIBILIDADE. Tratando-se de poder fiscalizatório patronal, como proteção a seu patrimônio, a revista de caráter geral e impessoal, em acessórios utilizados pelos empregados dentro do estabelecimento, não configura violação a preceito constitucional protetivo da pessoa (art. 3º, III, da Constituição Federal). De se distinguir a revista íntima ou discriminatória, apta a gerar constrangimento e vergonha ao empregado, daquela medida genérica de controle rotineiro a que o cidadão comum se submete em lugares públicos (aeroportos, estabelecimentos comerciais ou educacionais, etc.). Esta configura exercício regular de direito do empregador em suas atribuições

²⁴BRASIL. **Tribunal Regional Do Trabalho 12a Região**. Processo n. 03345-2009-031-12-00-4. Publicado no TRTSC/DOE em 26-08-2010. Disponível em: <<http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>> Acesso em: 14 junho 2013.

²⁵BRASIL. **Tribunal Regional Do Trabalho 12a Região**. Processo n. 07007-2008-050-12-00-9.. Publicado no TRTSC/DOE em 06-07-2010. Disponível em: <<http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>> Acesso em: 14 junho 2013.

legais. (Processo n.0007653-98.2011.5.12.0037. Publicado no TRTSC/DOE em 13-05-2013.)²⁶

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA EM BOLSAS OU MOCHILAS. INVIABILIDADE DA CONDENAÇÃO POR PRESUNÇÃO DE CONSTRANGIMENTO. A revista de bolsas e sacolas daqueles que adentram no recinto empresarial não constitui, por si só, motivo a denotar constrangimento nem violação da intimidade da pessoa. Retrata, na realidade, o exercício pela empresa de legítimo exercício regular do direito à proteção de seu patrimônio, ausente abuso desse direito quando procedida a revista moderadamente, como no caso em exame, não havendo se falar em constrangimento ou em revista íntima e vexatória, a atacar a imagem ou a dignidade do empregado. Recurso de revista, conhecido no tema, e provido. (Processo n. 0000804-08.2010.5.12.0050. Publicado no TRTSC/DOE em 10-04-2012. RR - 1006/2001-021-09-00. Publicado no DJ em 28/11/2008.)²⁷

Portanto, somente não constituirá ato ilícito do empregador, se a revista pessoal for feita resguardando o princípio da dignidade da pessoa humana e respeitando a intimidade e o direito à privacidade do empregado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da presente pesquisa, pretendeu-se evidenciar quais eram os limites que os empregadores tinham que respeitar para não haver a caracterização do dano moral, no tocante às revistas pessoais aos seus empregados. Objetivou-se também verificar qual seria a responsabilidade do empregador, quando o mesmo violasse o princípio da dignidade humana e o direito à privacidade/intimidade do empregado.

Verificou-se que muitos empregadores alegam o legítimo direito de realizar as revistas, haja vista o número de furtos de produtos e em defesa do direito de sua propriedade, utilizando-se do artigo 5º, inciso XXII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

²⁶BRASIL. **Tribunal Regional Do Trabalho 12a Região**. Processo n. 0007653-98.2011.5.12.0037. Publicado no TRTSC/DOE em 13-05-2013. Disponível em: <<http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>> Acesso em: 14 junho 2013.

²⁷BRASIL. **Tribunal Regional Do Trabalho 12a Região**. Processo n. 0000804-08.2010.5.12.0050. Publicado no TRTSC/DOE em 28-11-2008. Disponível em: <<http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>> Acesso em: 14 junho 2013.

Porém, por outro prisma, os trabalhadores reclamam que existe uma invasão a sua intimidade e privacidade, sendo ferido o seu direito previsto no mesmo artigo 5º, inciso X, da CRFB/88.

O problema está em conciliar os direitos de empregados e empregadores.

A presente pesquisa conclui que somente não constituirá ato ilícito do empregador, se a revista pessoal for feita resguardando o princípio da dignidade da pessoa humana e respeitando a intimidade e o direito à privacidade do empregado.

Conclui-se, portanto, que o poder fiscalizatório do empregador jamais se sobrepõe ao direito à intimidade do empregado, bem como ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Ficou nítido que ao caracterizar a ocorrência do dano moral no ambiente de trabalho, por abuso na realização da revista pessoal imposta por empregadores aos seus empregados, estes fazem jus ao recebimento de indenização, por terem seus direitos e garantias constitucionais violados, pois o pagamento desta indenização, nada mais é do que uma forma de coagir e prevenir para que futuros casos similares não aconteçam.

O presente artigo encerrou-se com as percepções conclusivas da pesquisa, acerca do assunto analisado e em resposta à problemática inicialmente formulada, a hipótese adotada se confirmou, tendo em vista que o empregador possui responsabilidade objetiva e responde civilmente quando excede o limite das revistas pessoais aos empregados e por consequência, obriga-se a reparar o dano sofrido por seus subordinados na esfera moral.

Fica caracterizada a violação do princípio da dignidade humana e o direito à privacidade/intimidade do empregado, quando o empregador extrapola o seu poder fiscalizatório.

REFERÊNCIA DAS FONTES CITADAS

BRASIL, **CLT saraiva e constituição federal**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. **Tribunal Regional Do Trabalho 12a Região**. Processo n. 07893-2009-036-12-00-5. Publicado no TRTSC/DOE em 21-01-2011. Disponível em: <<http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>> Acesso em: 14 junho 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional Do Trabalho 12a Região**. Processo n. 03345-2009-031-12-00-4. Publicado no TRTSC/DOE em 26-08-2010. Disponível em: <<http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>> Acesso em: 14 junho 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional Do Trabalho 12a Região**. Processo n. 07007-2008-050-12-00-9.. Publicado no TRTSC/DOE em 06-07-2010. Disponível em: <<http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>> Acesso em: 14 junho 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional Do Trabalho 12a Região**. Processo n. 0007653-98.2011.5.12.0037. Publicado no TRTSC/DOE em 13-05-2013. Disponível em: <<http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>> Acesso em: 14 junho 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional Do Trabalho 12a Região**. Processo n. 0000804-08.2010.5.12.0050. Publicado no TRTSC/DOE em 28-11-2008. Disponível em: <<http://www2.trt12.jus.br/juris/scripts/form-juris.asp>> Acesso em: 14 junho 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Temas de Direito e Processo do Trabalho**. Publicado pela AMATRA III, Livraria Del Rey, 1996.

DIAS, José de Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**. vol. 2, Rio de Janeiro, Forense, 1976.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 21 ed. 7º volume. rev. e atual. de acordo com a reforma do CPC- São Paulo: Saraiva, 2007.

FLORINDO, Valdir. **Dano moral e o direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo. LTr, 1999.

GOMES, Orlando. **Obrigações**. 4. ed., Rio de Janeiro, Forense, 1976.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr: Editora da Universidade de São Paulo, 1981 – 1992.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. – 21. ed. – São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto, **Direito do trabalho**, 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RODRIGUES, Manoel Cândido, **Contratos de trabalho. Contratos Afins. Contratos de Atividade**. 3 ed. São Paulo, 1997.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. São Paulo, LTr, 1998.