

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

FACULDADE DE DIREITO

MIRELA VILELA GUERRA

**APLICABILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA REVISTA
ÍNTIMA DO EMPREGADO E A NOVA LEI 13.271, DE 2016**

Juiz de Fora

2016

MIRELA VILELA GUERRA

**APLICABILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA REVISTA
ÍNTIMA DO EMPREGADO E A NOVA LEI 13.271, DE 2016**

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, sob orientação do Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel.

Juiz de Fora

2016

FOLHA DE APROVAÇÃO

MIRELA VILELA GUERRA

APLICABILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA REVISTA ÍNTIMA DO EMPREGADO E A NOVA LEI 13.271, DE 2016

Artigo científico apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para a obtenção do grau de bacharel, submetida à Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles - orientador

Prof^ª. Esp. Flávia Lovisi Procópio de Souza

Prof. Me. Guilherme Rocha Lourenço

PARECER DA BANCA

APROVADO

REPROVADO

Juiz de Fora, 29 de novembro de 2016

APLICABILIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA REVISTA ÍNTIMA DO EMPREGADO E A NOVA LEI 13.271, DE 2016 ¹

Autor (a): Mirela Vilela Guerra ²

Orientador: Flávio Bellini de Oliveira Salles

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Direitos Fundamentais. 2.1. A colisão de Direitos Fundamentais. 2.2. A extensão dos Direitos Fundamentais no campo do Direito do Trabalho. 3. Dos procedimentos de Revista Íntima e Pessoal. 4. O alcance da Lei 13.271, de 2016, aos empregados do sexo masculino. 5. Considerações finais. Referências bibliográficas.

RESUMO

A relação entre empregado e empregador é caracterizada por ser conflituosa, constituindo um campo apto a gerar a responsabilização do empregador em virtude de violações aos Direitos Fundamentais dos empregados. O presente artigo tem por objetivo examinar a aplicação dos Direitos Fundamentais nas revistas íntimas realizadas pelo empregador ou por seus prepostos nos empregados, no ambiente de trabalho, bem como analisar potenciais violações a esses direitos, quando o empregador exceder na sua prerrogativa. Verificar-se-á se esses procedimentos estão em conformidade com os ditames legais acerca do tema, merecendo especial consideração a Lei nº 13.271, de abril de 2016, que dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias e clientes do sexo feminino.

Palavras - chave: Empregado. Empregador. Direitos Fundamentais. Revista Íntima.

ABSTRACT

¹ Artigo apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, sob a orientação do Prof. Flávio Bellini de Oliveira Salles, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel.

² Acadêmica do Curso de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora. Contato: mirela_lp@hotmail.com

The relationship between employer and employee has always been a conflictual one, providing a suitable field for employer responsabilization due to violations of fundamental rights of the employees. This article aims to apply the approach of fundamental rights to worker's body searches by the employer or his agents, as well as the analysis of potential violations of those rights when the employer exceeds in his prerogative. It also analyses whether those procedures are in compliance with legal directives on the subject; meriting special consideration Law nº 13.271, of April 2016, which regulates the ban on body searches on female employees and female clients in the workplace.

Key Words: Employee. Employer. Fundamental Rights. Body Searches.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem o propósito de analisar a revista íntima no ambiente de trabalho, frente à aplicabilidade dos Direitos Fundamentais constitucionalmente previstos. Pretende demonstrar que não é incomum que a realização deste tipo de procedimento de revista acarrete violações na esfera individual do empregado. Ademais, será feita uma análise da constitucionalidade da nova Lei 13.271/16³ e de suas implicações no âmbito trabalhista.

Apesar de não haver definição legal sobre a conceituação do que seria a revista íntima, boa parte da doutrina e da jurisprudência, no contexto do Direito do Trabalho, definem o procedimento como uma inspeção realizada pelo empregador sobre a pessoa do empregado, traduzindo-se na coerção para se despir ou em qualquer outro ato no qual ocorra contato físico ou que exponha o corpo⁴. Há, também, outra forma de revista, a revista pessoal, menos invasiva que a anterior, por ser realizada somente em objetos, bolsas e pertences do empregado e não diretamente sobre o seu corpo.

Desde a Lei 9.799/1999⁵, que alterou o artigo 373-A da Consolidação das Leis Trabalhistas⁶, há previsão legal de que a revista íntima é considerada ilícita em relação às

³ BRASIL. Lei nº 13.271, de 15 de abril 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. Diário Oficial da União, Brasília, 18 abr. 2016, Seção 1, p.1.

⁴FREITAS, Ives Faiad. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11499> Acesso em: 20 nov. 2016.

⁵ BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9799.htm>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

trabalhadoras, sendo a referida disposição, contudo, silente quanto aos trabalhadores do sexo masculino. Já a revista pessoal é tema controvertido na doutrina e na jurisprudência, havendo posicionamentos doutrinários no sentido de que seria lícita, desde que observe certos requisitos a serem averiguados no caso concreto, assim como há entendimentos de que seria ilícita, por ferir de forma contundente o direito à intimidade do trabalhador.

Ainda hoje, tais procedimentos são alvo de questionamentos pela doutrina e controvertidos na jurisprudência, por constituírem meios invasivos da intimidade do trabalhador. Além disso, as revistas evidenciam seu cunho discriminatório, porque muitas vezes são feitas apenas em alguns funcionários e também porque, em geral, são direcionadas aos empregados menos graduados, que têm que se submeter aos prepostos da empresa, seguranças ou chefes de setor ao final do expediente⁷.

Tendo em vista a proteção dos trabalhadores, os Direitos Fundamentais não devem ser afastados nas relações empregatícias. Estas, por sua vez, compreendem a atribuição jurídica de um direito subjetivo a uma pessoa, com a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição⁸, equivalendo a um vínculo que une empregado e empregador por meio de direitos e obrigações recíprocas, que se manifestam através do direito de “poder exigir da outra parte um comportamento positivo ou negativo”⁹. Embora as partes possam exigir determinados comportamentos umas das outras, não significa que isso possa ser feito sem quaisquer limites ou restrições.

Através da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, e, posteriormente, por meio da Constituição Federal de 1988, procurou-se desenvolver uma proteção aos trabalhadores, de forma a impor algumas barreiras ao poder diretivo do empregador, com o intento de salvaguardá-los legalmente dentro do âmbito de incidência dos Direitos Fundamentais. Tais direitos mostram-se imprescindíveis à proteção do obreiro, pois, a depender da caracterização da atividade laborativa, alguns empregadores têm como prática comum efetuar revistas íntimas em seus subordinados, com o objetivo de evitar que estes causem algum prejuízo

⁶ Art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho. “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.”

⁷ NETO, José Affonso Dallegrave. O Procedimento Patronal de Revista Íntima: Possibilidades e Restrições. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. v. 1. n. 2. Paraná. nov. 2011. Disponível em: <[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/23787/mod_resource/content/1/Revista%20Eietr%C3%B4nica%20\(NOV%202011%20-%20n%C2%BA%2002%20-%20Revista%20%C3%8Dntima\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/23787/mod_resource/content/1/Revista%20Eietr%C3%B4nica%20(NOV%202011%20-%20n%C2%BA%2002%20-%20Revista%20%C3%8Dntima).pdf)>. Acesso em: 04 nov. 2016.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6ª. ed. rev. e ampl. São Paulo, SP: LTr, 2010, p. 220-221.

⁹ ANDRADE, Manuel Domingues. A Teoria Geral da Relação Jurídica. v. 1. Coimbra: Livraria Almedina, 1997. p. 10.

patrimonial à empresa. Caso o trabalhador não fosse protegido por meio desses direitos legalmente previstos, certamente ocorreriam ofensas gravíssimas no plano individual, que não estariam aptas a ensejar punição.

Assim sendo, é pertinente abordar a temática das revistas, tendo em conta o alto número de discussões que são suscitadas na Justiça do Trabalho, fundadas na inobservância dos Direitos Fundamentais, em virtude de o empregador extrapolar os limites da razoabilidade e do bom senso ao efetuar as revistas.

2 DIREITOS FUNDAMENTAIS:

O Direito Constitucional, após o fim da Segunda Guerra Mundial, apresentou evolução com a democratização dos regimes políticos e a elaboração de constituições com ampla proteção aos Direitos Humanos e Fundamentais dos cidadãos.

É perceptível a importância de regulamentar essas matérias, mas a mera legalização não é suficiente para que haja efetiva salvaguarda desses direitos. Faz-se imprescindível que exista um ato normativo supremo na hierarquia do sistema jurídico que possibilite a proteção dos Direitos Fundamentais. Nessa perspectiva, o exercício da defesa desses direitos somente será efetivo, no Brasil, com a primazia da Constituição Federal. Segundo Alexandre de Moraes, a Constituição deve ser tida como “lei suprema do Estado, que abrange normas relativas à formação dos poderes públicos, à forma de governo, à distribuição de competências, de direitos, garantias e deveres dos cidadãos”¹⁰. Acompanhando tal raciocínio, Maurício Godinho Delgado declara que, no Brasil, a fonte normativa que proporciona validade, fundamento e eficácia a todas as normas jurídicas existentes é a nossa Carta Constitucional¹¹, concebida por um poder constituído democraticamente.

O artigo 5º da Constituição Federal aborda uma série de direitos, criando um arcabouço institucional que vai sustentar o corpo legal infraconstitucional e definir parâmetros decisórios para algumas situações-limite de confronto entre direitos¹². Além disso, sobretudo

¹⁰ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2001, P. 34.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 145.

¹² GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte. v.50. 2009, p.21-39.

no artigo 7º, são assegurados inúmeros direitos trabalhistas especificamente relacionados à proteção do trabalhador, almejando viabilizar melhorias na sua condição laborativa.

Em vista disso, compreende-se que os Direitos Fundamentais despontaram como uma resposta da sociedade às arbitrariedades perpetradas pelo Estado, mas podem, também, ter aplicação nas relações entre particulares. Esses direitos fomentaram a imposição de limites à atuação estatal, além de reconhecerem que a atividade do Legislativo não pode ocorrer de modo a infringir os direitos e garantias positivados em favor do cidadão.

Conforme lição de Daniel Sarmiento:

Os Direitos Fundamentais surgiram como resultado de uma evolução histórica ocorrida por meio de batalhas, lutas e rupturas sociais que miravam a exaltação da dignidade do homem e a construção de garantias desses direitos, visando resguardá-los dos abusos de poder praticados pelo Estado.¹³

Entre Estado e indivíduo existe uma grande assimetria frente aos Direitos Fundamentais, pois o Estado é parcial no que diz respeito à formação desses direitos, uma vez que se apresenta como parte e também como juiz na discussão, o que pode resultar na sobreposição dos interesses estatais, em prejuízo dos individuais.

Nessa linha, Vitor Ferreres Comella aduz o seguinte:

Quando o Estado, através do legislador, regula as relações entre o indivíduo e o próprio Estado, é juiz e parte na controvérsia. Esta parcialidade pode lhe levar a superproteger os interesses estatais em detrimento dos individuais.¹⁴

Quando se trata de revista íntima, os Direitos Fundamentais que comumente geram enfrentamento nas relações entre empregado e empregador são aqueles previstos no artigo 5º, X, da Constituição Federal¹⁵, e referem-se aos direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem. Conforme lição de Ingo Wolfgang Sarlet, é primordial destacar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como balizador dos direitos anteriormente referidos, haja vista que a dignidade da pessoa humana implica na existência de direitos e deveres fundamentais que asseguram condições existenciais mínimas, bem como a proteção contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano¹⁶.

¹³ SARMENTO, Daniel. Direitos fundamentais e Relações Privadas. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2008, p. 04.

¹⁴ COMELLA, Víctor Ferreres. La Eficacia de los Derechos Constitucionales frente a los particulares. En Los Derechos Fundamentales. Buenos Aires: Ediciones del Puerto, 2003, p.14-17.

¹⁵ Art. 5º, X, Constituição Federal de 1988 – “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”.

¹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011, p.73.

Segundo Alexandre de Moraes, direito à intimidade e à vida privada não são expressões sinônimas. O jurista conceitua a intimidade como o direito que se liga às relações subjetivas e de tratamento íntimo da pessoa, seja nas suas relações familiares ou de amizade; ao passo que a vida privada compreende todos os demais relacionamentos humanos, como as relações comerciais, de trabalho, de estudo, entre outras¹⁷.

Enquanto isso, o direito à honra é entendido como “a dignidade pessoal refletida na consideração dos outros e no sentimento da própria pessoa”¹⁸, e o direito à imagem é tido como um “direito de personalidade que identifica a pessoa com a sua expressão externa”¹⁹.

Tendo isso em conta, o mesmo artigo, ainda no inciso X, consagra o direito à indenização por danos morais ou materiais quando houver violação de qualquer das circunstâncias anteriormente descritas. Cumpre asseverar que, consoante leciona Simone de Alcantara Savazzoni, esses direitos, por terem a qualidade de princípios constitucionais, e por força do Princípio da Unidade do ordenamento jurídico, devem ser aplicados relativamente a toda ordem jurídica, inclusive nas relações entre particulares, principalmente naquelas manifestamente desiguais que se estabelecem entre os indivíduos e os detentores do poder social²⁰, como a relação de emprego.

2.1 A colisão dos Direitos Fundamentais

A aplicação dos preceitos constitucionais é meio eficaz de proteção do trabalhador contra afrontas a direitos e garantias. De acordo com posicionamento do STF, não pode haver desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, quando se exerce a autonomia privada²¹.

Os Direitos Fundamentais incidem nas relações mantidas pelos empregados com seus empregadores, sendo indispensável lembrar que o empregador, assim como o empregado, possui direitos, garantias e liberdades. Dessa forma, cumpre notar que não é raro que ocorra a colisão entre direitos constitucionais assegurados a ambos, mormente entre os direitos

¹⁷ MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 53.

¹⁸ CUPIS, Adriano de. Os Direitos da Personalidade. 2ª ed. São Paulo: Quórum, 2008, p. 123.

¹⁹ *Ibidem* p. 123.

²⁰ SAVAZZONI, Simone de Alcantara. Eficácia dos Direitos Fundamentais. 2009. Disponível em: <<http://www.lfg.com.br>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

²¹ WYZYKOWSKI, Adriana. Direitos Fundamentais e Relação de Emprego. 2012, p.1. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22266/direitos-fundamentais-e-relacao-de-emprego/1>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

previstos no artigo 5º, incisos X e XXII, da Constituição Federal de 1988²², travando-se um embate entre o direito de propriedade do empregador e o direito à intimidade do empregado. É comum que o empregador viole os direitos dos empregados ao extrapolar a abrangência do poder diretivo que detém.

A despeito de a Constituição definir como fundamental o direito à propriedade, o empregador não está isento de respeitar os direitos personalíssimos do empregado, haja vista que “as atividades econômicas devem servir como um instrumento para a valorização social do trabalho e devem ser desempenhadas em harmonia com a racionalidade do neoconstitucionalismo, que coloca a pessoa humana no epicentro do ordenamento jurídico”²³.

Portanto, a doutrina majoritária considera que os direitos fundamentais possuem caráter relativo, pois pode-se ponderar um direito frente à existência de outro. Em várias situações, poderá ocorrer a colisão dos Direitos Fundamentais com outros direitos constitucionalmente assegurados, motivo pelo qual tais direitos comportarão alguma forma de limitação ou restrição. Por esta razão, deve-se buscar um critério capaz de resolver a tensão entre os referidos direitos. A doutrina e a jurisprudência elegeram como critério a aplicação do Princípio da Proporcionalidade. Tal princípio deve ser aplicado nas relações de trabalho, uma vez que por meio dele se consegue impedir que aconteçam intromissões arbitrárias ou indevidas dos poderes públicos nos Direitos Fundamentais dos cidadãos²⁴.

Assim, opta-se pelo emprego da Teoria da Eficácia Horizontal Direta dos Direitos Fundamentais para solucionar colisões que eventualmente ocorram entre esses direitos. De acordo com Cristiane Paglione Alves, a Eficácia Horizontal Direta se traduz na aplicação dos Direitos Fundamentais às relações entre particulares, em decorrência de a relação entre estes ser, ao menos teoricamente, de coordenação e de igualdade jurídica²⁵.

²² 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;

XXII - é garantido o direito de propriedade

²³ RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara. Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego: Alguma Verdade. Rev. TST, Brasília. vol. 77. n. 4, out./dez, 2011. Disponível em:

<<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2011/n%204/Efic%C3%A1cia%20horizontal%20dos%20direitos%20fundamentais%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20emprego%20-%20algumas%20verdades.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

²⁴ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 113.

²⁵ ALVES, Cristiane Paglione. A Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11648>. Acesso em: 04 nov. 2016.

Esta teoria surge como uma técnica a ser utilizada quando se está diante de uma relação na qual ambas as partes são detentoras de direitos constitucionais que vêm a se chocar em determinadas circunstâncias fáticas. Por meio desta teoria, busca-se a compatibilização entre os direitos através da utilização da proporcionalidade, de forma que se faça um juízo de valor dos direitos envolvidos. Trata-se de um meio pelo qual o valor da Dignidade da Pessoa Humana é efetivamente tutelado.

2.2 A Extensão dos Direitos Fundamentais no campo do Direito do Trabalho

A esfera trabalhista é fortemente marcada por desigualdades e justamente por isso é que se percebe a importância do cunho social do Direito do Trabalho e da aplicação de princípios que regulam a relação de emprego, protegendo o empregado. Não é raro que o trabalhador não recorra à Justiça do Trabalho para pleitear seus direitos, em virtude de ser a parte hipossuficiente na relação, no sentido de ter o emprego como única fonte de renda e subsistência. Constata-se um forte desequilíbrio entre os contratantes, uma vez que o empregador pode, no mais das vezes sem maiores dificuldades, substituir o empregado por outro, ao passo que ao empregado é mais dificultoso desvincular-se dessa relação, por estar, muitas vezes, em situação de vulnerabilidade econômica.

Diante dessa relação desproporcional, é clara a necessidade de aplicação dos Direitos Fundamentais às relações trabalhistas, para dar proteção ao trabalhador, visando a garantir ao menos um mínimo de dignidade e amparo.

Nesses termos discorre Júlio Ricardo de Paula Amaral :

Os pactos mantidos entre empregado e empregador, apesar de possuírem natureza privada, possuem elementos que impõem características distintas dos demais vínculos mantidos entre sujeitos particulares, sobretudo por conta da flagrante desigualdade existente entre os contratantes²⁶.

O poder empregatício não é absoluto e, sendo assim, o empregador não pode utilizar este poder para justificar o seu agir abusivo e desrespeitoso. Dessa forma, é defeso ao empregador utilizar-se de seus direitos legítimos de propriedade e de autonomia da vontade

²⁶ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 97.

para validar excessos cometidos contra os direitos e garantias ínsitos aos trabalhadores, direitos e garantias que servem à consolidação de sua dignidade no plano social.

Ao contrato de trabalho devem ser aplicados os Direitos Fundamentais, assim como o Princípio da Proteção, pois, caso o contrato pudesse ser celebrado com total e irrestrita liberdade pelas partes, muito provavelmente aquele que possui maior capacidade econômica exploraria abusivamente a força produtiva daquele que está economicamente em desvantagem. Apesar de atualmente haver a imposição de limites aos direitos do empregador, continuam sendo corriqueiras as violações às garantias do trabalhador, o que é muito grave.

Situando os Direitos Fundamentais no Direito do Trabalho, Amauri Mascaro Nascimento esclarece que “o respeito aos princípios e direitos fundamentais no âmbito do trabalho constitui um fundamento do desenvolvimento econômico e do progresso social”²⁷. Assim sendo, é notório que esses direitos não se restringem apenas às pessoas envolvidas, constituindo verdadeiros meios de proteção de toda a categoria de empregados.

Quando houver fundada dúvida acerca de quais direitos devem prevalecer e quais devem sucumbir no caso concreto, utilizar-se-á nas relações empregatícias a Teoria da Eficácia Horizontal Direta dos Direitos Fundamentais²⁸, para que se busque a melhor solução em cada caso específico e, assim, seja tutelada de forma efetiva a liberdade da pessoa humana, e conseqüentemente, resguardada a autonomia privada dos indivíduos.

3 DOS PROCEDIMENTOS DE REVISTA ÍNTIMA E PESSOAL

Em virtude de determinadas circunstâncias específicas de determinada atividade empresária, o empregador, visando à proteção de seu patrimônio, realiza o ato de revistar seus empregados pessoalmente ou por meio de seus prepostos. Tal procedimento vai de encontro a

²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho - História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 84.

²⁸ Esta teoria surgiu na Alemanha, na década de 50, por meio de um magistrado do Tribunal Federal do Trabalho, chamado Hans Carl Nipperdey. Dispõe que os Direitos Fundamentais podem ser aplicados às relações entre particulares independentemente de lei, embora seja necessário ter em consideração a autonomia da vontade. Ingo Wolfgang Sarlet faz duas considerações a respeito da aplicação da teoria da eficácia dos direitos fundamentais às relações privadas: Primeiro, quando há relativa igualdade das partes figurantes da relação jurídica, caso em que deve prevalecer o princípio da liberdade para ambas, somente se admitindo eficácia direta dos direitos fundamentais na hipótese de lesão ou ameaça ao princípio da dignidade da pessoa humana ou aos direitos da personalidade. Segundo, quando a relação privada ocorre entre um indivíduo (ou grupo de indivíduos) e os detentores de poder econômico ou social, caso em que, de acordo com o referido autor, há consenso para se admitir a aplicação da eficácia horizontal, pois tal relação privada assemelha-se àquela que se estabelece entre os particulares e o poder público (eficácia vertical).

certos direitos inerentes ao homem, tais como o direito à intimidade e o direito à honra²⁹. Sendo assim, tem-se a problemática colisão de Direitos Fundamentais no contexto da relação empregatícia, em que, de um lado, há o direito de propriedade (artigo 5º, XXII, CF/88), e, de outro, a proteção da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (artigo 5º, X, CF/88).

No tocante à licitude das revistas, José Affonso Dallegrave Neto faz interessante reflexão, vislumbrando que “a empresa não pode pautar suas condutas na desconfiança ou na presunção de que seus empregados são ímprobos. A presunção ética, moral e legal é e deve ser a de que todos são inocentes e agem de boa-fé, até que se prove o contrário”³⁰. O relacionamento entre as partes deve ser de mútua confiança. Do contrário, não se justifica a manutenção do contrato de trabalho, sendo mais racional optar por seu desfazimento do que submeter o empregado a situações potencialmente violadoras e constrangedoras.

Ademais, apesar de haver um beneplácito interpretativo da jurisprudência acerca da revista em pertences pessoais do obreiro, a validade desse tipo de revistas, embora não íntimas, é condicionada à existência da sua efetiva necessidade por conta da atividade realizada naquele segmento empresarial; de um justo motivo ou razão clara e objetiva que explique a adoção de um ato tão invasivo e da impossibilidade de se exercitar o poder fiscalizatório por outros meios menos invasivos.

Posto isto, se não há real desconfiança de que determinado funcionário está tendo uma conduta desonesta, ocasionando perdas patrimoniais à empresa, não é razoável que ele seja submetido a revistas rotineiras, pois, mesmo que a relação de emprego contenha o requisito da subordinação, o empregado não pode ser forçado a sujeitar-se a todas as situações que lhe são impostas, sobretudo aquelas que forem violadoras de seus direitos constitucionalmente garantidos, podendo se valer do direito de resistência contra atos ilegais praticados pelo empregador³¹. Além disso, há de se ter em consideração o art. 5º, III, da Constituição Federal, segundo o qual ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante.

²⁹ FREITAS, Ives Faiad. Revista Pessoal de Empregados: Limitações Constitucionais ao Jus Variandi do Empregador. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/conteudo/revista-pessoal-de-empregados-limita%C3%A7%C3%B5es-constitucionais-ao-jus-variandi-do-empregador>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

³⁰ NETO, José Affonso Dallegrave. O Mundo do Trabalho na Contemporaneidade: Diretivas para um Debate Crítico acerca da Dogmática Jurídica. In: Contemporaneidade e Trabalho, São Paulo: LTr - AMATRA 8. 2011, p. 78-102.

³¹ LEVENHAGEN, Antônio José de Barros. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3315222>. Acesso em: 05 nov. 2016.

A despeito dessas percepções, o Enunciado nº 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho³², que examina o procedimento de revista do empregado, estabelece em seu inciso I que “toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos Direitos Fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador”³³. Com isso, seria ilegal também a Revista Pessoal e não somente a Revista Íntima.

De acordo com essa visão, o conflito entre o direito de intimidade do empregado e o direito de propriedade do empregador teria sido solucionado no plano normativo, de maneira que o Poder Legislativo optou por dar maior relevância ao direito à intimidade do empregado do que ao direito patrimonial do empregador, classificando como ilícitas tanto as revistas íntimas, quanto as inspeções pessoais³⁴.

O inciso II do mesmo enunciado segue em igual sentido, ao declarar a vedação da Revista Íntima para ambos os sexos. Este inciso está em consonância com o que afirma o artigo 373-A, VI, da Consolidação das Leis do Trabalho³⁵, alterado pela Lei nº 9.799/99³⁶, que veda o procedimento de Revistas Íntimas em empregadas ou funcionárias.

A Consolidação das Leis do Trabalho não faz indicação alguma aos funcionários do sexo masculino. Todavia, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, I, declara que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”³⁷. Logo, é possível e também necessário que se faça uma interpretação extensiva do artigo 373-A, VI, da CLT aos empregados homens.

4 O ALCANCE DA LEI 13.271, DE 2016, AOS EMPREGADOS DO SEXO MASCULINO

³² O Enunciado nº15, II da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada no Tribunal Superior do Trabalho em 23/11/2007, elaborado pela comissão de Direitos Fundamentais e as relações de trabalho, já era nesse sentido: Revista Íntima – Vedação a ambos os sexos.

³³ ANAMATRA. 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. 1ª ed. Brasília: LTr, 2008.

³⁴ DI PIETRO, Giovanna Ramos. Revista Íntima e a Inviolabilidade do Direito à Intimidade. p. 131. Disponível em: < <http://www.fenord.com.br/revistaaguia/revista2011/textos/Revistaintimapag120.pdf>>. Acesso em: 05 de nov. 2016.

³⁵ Art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho. “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”.

³⁶ LEI Nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9799.htm>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

³⁷ Art. 5º da Constituição Federal de 1988. “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:

I- homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

A Lei 13.271, de 15 de abril de 2016³⁸, surgiu com o objetivo regulamentar a Revista Íntima no âmbito trabalhista, cível e prisional, tendo em vista a existência de inúmeras controvérsias acerca da matéria. Entretanto, o artigo 3º, que tratava da revista íntima no ambiente prisional, foi vetado antes mesmo da aprovação da lei. A parte vetada no projeto de lei previa uma exceção na qual seria permitida a Revista Íntima: “nos casos previstos em lei, para revistas em ambientes prisionais e sob investigação policial, a revista será unicamente realizada por funcionários servidores femininos”. Este excerto foi rejeitado, pois levaria a uma interpretação no sentido de que quaisquer revistas seriam realizadas unicamente por servidores femininos, inclusive as realizadas em pessoas do sexo masculino. Com o veto, a lei passou a regular apenas a proibição de qualquer prática de Revista Íntima de funcionárias e clientes do sexo feminino por parte das empresas privadas e dos órgãos e entidades da Administração Pública direta e indireta.

Por restringir a proteção às mulheres, sem nenhuma justificativa objetiva ou razoável, uma parte da lei pode ter sua constitucionalidade discutida, pois estaria, ainda que de modo indireto, fazendo uma discriminação entre os sexos feminino e masculino, o que é vedado pela Constituição. Assim, o artigo 1º da mencionada lei confronta com o Princípio da Igualdade³⁹, o qual possui previsão no artigo 5º, I, da Constituição Federal, e dispõe que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

Além disso, deve ser observado o disposto no artigo 3º, IV, da Constituição, segundo o qual é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, assim como o artigo 5º, XLI, também da Constituição Federal, segundo o qual “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. Em vista disso, para evitar que a Lei 13.271/16 dê um tratamento discriminatório aos homens, o mais adequado seria realizar uma correção do artigo 1º, mediante extensão da proibição da Revista Íntima a todas as pessoas, independentemente do sexo, o que redundaria num aperfeiçoamento da norma e a deixaria em conformidade com os preceitos constitucionais.

³⁸ BRASIL. Lei nº 13.271, de 15 de abril 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. Diário Oficial da União, Brasília, 18 abr. 2016, Seção 1, p.1.

³⁹ Segundo a Associação Nacional dos Analistas Judiciários da União (ANAJUS), o Princípio da Igualdade prevê a igualdade de aptidões e de possibilidades virtuais dos cidadãos de gozar de tratamento isonômico pela lei. Por meio desse Princípio são vedadas as diferenciações arbitrárias e absurdas, não justificáveis pelos valores da Constituição Federal, e tem por finalidade limitar a atuação do legislador, do intérprete ou autoridade pública e do particular.

Conforme salientam José Carlos Wahle e Caroline Perônio:

O legislador, ao direcionar a tutela da lei unicamente às empregadas mulheres, cria uma barreira à garantia constitucional dos homens trabalhadores à intimidade e à dignidade, bem como desperdiça a oportunidade legislativa de colaborar para a promoção da igualdade de gênero, arduamente discutida e defendida nos dias atuais⁴⁰.

Além disso, a redação da Lei 13.271/2016⁴¹ não inova a ordem jurídica, pois, desde a Lei 9.799/99, que alterou a redação do artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, havia previsão específica proibindo o empregador ou o preposto de proceder a Revistas Íntimas nas funcionárias e empregadas. A nova lei apenas repetiu conceito anteriormente firmado, perdendo a oportunidade de conceituar legalmente o termo Revista Íntima e de instituir novos direitos. A lei inova apenas em seu artigo 2º, ao prever um valor para a multa, em caso de descumprimento do artigo 1º.

O artigo 1º da nova lei não traz avanço algum ao tema, tendo em vista que, para haver uma evolução no tratamento da matéria, não só as empregadas do sexo feminino deveriam ser protegidas pela proibição da Revista Íntima, mas todos os empregados, independentemente do gênero ao qual pertençam, não devendo haver restrição da aplicação da lei a apenas um dos sexos.

Já o inciso I do artigo 2º da Lei 13.271/16 ocasiona algumas dúvidas interpretativas, ao dispor que a multa de R\$ 20.000,00 é direcionada ao empregador, pois o *caput* do artigo 2º menciona que, pelo não cumprimento do artigo 1º, os infratores, sejam estes empregadores ou não, ficam sujeitos às multas previstas nos incisos I e II do artigo 2º. Assim, o texto é confuso, pois menciona que a proibição da revista se estende às clientes do sexo feminino e ao mesmo tempo prevê que a punição através da multa será dirigida ao empregador, o que é ilógico, já que, por óbvio, a cliente não é empregada do estabelecimento.

⁴⁰ WAHLE, José Carlos; PERÔNIO, Caroline. Revista Consultor Jurídico. 03 de maio. 2016. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2016/05/03/opiniao-lei-que-proibe-revista-intima-em-mulheres-viola-principio-da-igualdade>>. Acesso em: 05 nov. 2016.

⁴¹ Lei 13.271/16. Dispõe sobre a proibição de Revista Íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da Revista Íntima em ambientes prisionais.

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”.

Art. 3º (VETADO).

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Assim, num primeiro momento, uma interpretação possível de ser feita acerca deste artigo 2º é a de que, caso os seguranças, administradores ou qualquer um que não o empregador realize a revista, ainda assim a multa fica a cargo do empregador, que será responsável pelos atos praticados por outras pessoas. Um outro entendimento acerca deste artigo seria o de que a responsabilização pela multa aplicar-se-ia ao infrator, independentemente de ser ele empregador ou não.

Segundo a compreensão de Carlos Henrique Cruz, admitindo-se a interpretação literal da Lei 13.271/2016, somente se poderia condenar o empregador à multa prevista nos incisos do art. 2º, não havendo, portanto, previsão legal alguma de punição para os casos em que a desobediência ao art. 1º for perpetrada em face de clientes⁴². Pela interpretação literal da lei, as clientes ficariam desacobertadas da proteção, visto que, se não houver punição efetiva, muito provavelmente os abusos continuarão ocorrendo.

Outro ponto a ser modificado na lei é o inciso I do artigo 2º, que instituiu a multa em um valor fixo de R\$ 20.000,00, ao invés de utilizar um valor de referência, pois este valor imutável muito possivelmente aliviará a punição ao longo dos anos, pois ficará defasado, tornando a punição mais branda com o passar do tempo. Por outro lado, este artigo representou um avanço ao fixar uma base legal para a aplicação da multa, pois isso evita questionamentos, em juízo, acerca do valor a ser pago.

Há que se atentar, ainda, ao que diz Fernando Lima Bosi, para quem o termo “funcionárias”, compreendido em sentido estrito, não engloba as empregadas ou prestadoras de serviços de empresas privadas, o que as excluiria da apreciação da lei. Deveria ser usada uma expressão mais genérica, como “prestadoras de serviço” ou “empregadas e funcionárias”, já que a lei também trata de entidades da Administração Pública⁴³.

Tem-se por certo que a proibição da Revista Íntima não acarreta a desproteção do patrimônio do proprietário, tendo em vista que, conforme salienta Carlos Henrique Cruz, seria possível efetivar a fiscalização com a utilização de métodos não vexatórios, como sistemas de câmeras, detectores magnéticos, disponibilização de armários para que os funcionários e clientes possam armazenar seus pertences e bolsas, sem adentrar com eles no recinto a ser

⁴² CRUZ, Carlos Henrique. Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/nova-lei-da-revista-intima/>>. Acesso em: 05 nov. 2016

⁴³ BOSI, Fernando Lima. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/especialistas-apontam-falhas-na-lei-da-revista-intima/>>. Acesso em: 05 nov. 2016

protegido, facultando-se, assim, a proteção do patrimônio, sem a violação da dignidade e intimidade de outrem⁴⁴.

Inferre-se do exposto que muitas discussões exsurtem da nova lei que proíbe a Revista Íntima, por conta das lacunas e contradições verificadas no texto da norma, que não incluiu a proteção aos homens, não esclareceu o que se deve entender por Revista Íntima e nem como a fiscalização será realizada. É bem provável que, ao longo do tempo da vigência da lei, surjam inúmeras constatações de inconstitucionalidades a serem apreciadas pelo Poder Judiciário.

Posto isto, entende-se que a proibição da Revista Íntima está assentada no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que é inerente a todos os seres humanos, e, sendo assim, se a revista é vedada em relação às mulheres, o mesmo deve ocorrer relativamente aos homens, para que não se contrarie a própria Constituição Federal, que assegura tratamento equânime às pessoas, com a proibição de normas discriminatórias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal de 1988 foi concebida por um poder constituído democraticamente, tendo a incumbência de assegurar a proteção dos Direitos Fundamentais, bem como o seu real e efetivo cumprimento. Deve-se, pois, garantir a concretização efetiva dos direitos do homem, sobretudo daqueles dispostos no artigo 5º e relacionados ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

A Revista Íntima é um procedimento utilizado por conta de características específicas da atividade empresarial e tem por objetivo a proteção patrimonial do empregador. Neste ponto, percebe-se que o direito de propriedade do empregador entra em confronto com o direito à intimidade do empregado. Ressalte-se que tais direitos devem ser aplicados na esfera privada por conta da adoção da Teoria da Eficácia Horizontal Direta, a qual informa que os direitos fundamentais devem ser aplicados nas relações entre particulares, pelo fato de a relação entre estes ser, ao menos teoricamente, de coordenação e igualdade jurídica.

Logo, compreende-se que, embora o empregador seja detentor dos poderes diretivo e de fiscalização, não pode suplantiar as garantias constitucionais conferidas aos empregados e

⁴⁴ CRUZ, Carlos Henrique. Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/nova-lei-da-revista-intima/>>. Acesso em: 05 nov. 2016

muito menos submeter o trabalhador a situações humilhantes, como ocorre nas Revistas Íntimas.

Sendo assim, o conflito entre o direito de intimidade do empregado e o direito de propriedade do empregador encontra-se solucionado no plano normativo, optando-se por dar maior relevância ao direito à intimidade do empregado, em detrimento do direito patrimonial do empregador, e classificando como ilícitas tanto as Revistas Íntimas, quanto as Inspeções Pessoais. Foi este mesmo caminho o trilhado pelo Enunciado nº 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, que adota o entendimento de que toda e qualquer forma de revista é ilegal.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, Cristiane Paglione. A eficácia horizontal dos direitos fundamentais. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11648>. Acesso em: 04 de nov. 2016.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 97.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 113.

ANAMATRA. 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. 1ª ed. Brasília: LTr, 2008.

ANDRADE, Manuel Domingues. A teoria geral da Relação Jurídica. v. 1. Coimbra: Livraria Almedina, 1997. p. 10.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Ltr, 2007. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11499>. Acesso em: 05 de nov. 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 220-221.

BOSI, Fernando Lima. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/especialistas-apontam-falhas-na-lei-da-revista-intima/>>. Acesso em: 05 de nov. 2016

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. São Paulo: Saraiva, 2009.
BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104ª ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.

BRASIL. Lei n. 13.271, de 18 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. Diário Oficial da União, Brasília, Seção 1, p.1.

COMELLA, Víctor Ferreres. La eficacia de los derechos constitucionales frente a los particulares. En Los derechos fundamentales. Buenos Aires: Ediciones del Puerto, 2003. p.14-17.

CRUZ, Carlos Henrique. Disponível em: <<http://chcadvocacia.adv.br/blog/nova-lei-da-revista-intima/>>. Acesso em: 05 de nov. 2016.

CUPIS, Adriano de. Os direitos da personalidade. 2ª ed. São Paulo: Quórum, 2008. p. 123.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 145.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 715.

DI PIETRO, Giovanna Ramos. Revista Íntima e a Inviolabilidade do Direito à Intimidade. p. 131. Disponível em: <<http://www.fenord.com.br/revistaaguaia/revista2011/textos/Revistaintimapag120.pdf>>. Acesso em: 05 de nov. 2016.

FRANCISCO, Renata Faria; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. A Revista Íntima e a Revista Pessoal do Empregado: uma análise da relação conflituosa existente entre o direito patrimonial do empregador e o direito à privacidade e à intimidade do obreiro. Disponível em <<http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/?p=589>>. Acesso em: 04 de nov. 2016.

FREITAS, Ives Faiad. Revista Pessoal de Empregados: Limitações Constitucionais ao Jus Variandi do Empregador. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/conteudo/revista-pessoal-de-empregados-limita%C3%A7%C3%B5es-constitucionais-ao-jus-variandi-do-empregador>>. Acesso em 05 de nov. 2016

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, 2009. v.50. p.21-39.

LEI Nº 9.799, DE 26 DE MAIO DE 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L9799.htm>>. Acesso em: 05 de nov. 2016.

LEVENHAGEN, Antônio José de Barros. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/web/guest/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3315222>. Acesso em: 05 de nov. 2016.

MORAES, Alexandre de. Curso de Direito Constitucional. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 34.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 23ª ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 53.
 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho - História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 84.

NETO, José Affonso Dallegrave. O Mundo do Trabalho na Contemporaneidade: Diretivas para um Debate Crítico acerca da Dogmática Jurídica. In: Contemporaneidade e Trabalho, São Paulo: LTr - AMATRA 8, 201, p. 78-102.

NETO, José Affonso Dallegrave. O Procedimento Patronal de Revista Íntima: Possibilidades e Restrições. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. vol. 1. n.2. Paraná. Nov. de 2011. Disponível em<[https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/23787/mod_resource/content/1/Revista%20Eietr%C3%B4nica%20\(NOV%202011%20-%20n%C2%BA%2002%20-%20Revista%20%C3%8Dntima\).pdf](https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/23787/mod_resource/content/1/Revista%20Eietr%C3%B4nica%20(NOV%202011%20-%20n%C2%BA%2002%20-%20Revista%20%C3%8Dntima).pdf)>. Acesso em 04 de nov. 2016.

PINTO, Carlos Alberto da Mota. Teoria Geral do Direito Civil. 3ª ed. Coimbra: Editora Coimbra, 1990. p. 174.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara. Eficácia Horizontal dos Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego: Alguma Verdade. Rev. TST, Brasília. vol. 77. N. 4, out./dez.2011. Disponível em: <<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2011/n%204/Efic%C3%A1cia%20horizontal%20dos%20direitos%20fundamentais%20nas%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20emprego%20-%20algumas%20verdades.pdf>>. Acesso em: 04 de nov. 2016

RIZZOTO, Felipe. A Revista Íntima no Exercício do Poder Empregatício Frente aos Direitos Fundamentais do Trabalhador. Passo Fundo. 2012. p.7. Disponível em: <<http://repositorio.upf.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/237/PF2012Felipe%20Rizzoto.pdf?sequence=1>>. Acesso em 04 de nov. 2016

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9ª ed. Rev. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011. p.73.

SARMENTO, Daniel. Direitos fundamentais e relações privadas. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2008. p. 04.

SAVAZZONI, Simone de Alcantara. Eficácia dos Direitos Fundamentais. 2009. Disponível em: <<http://www.lfg.com.br>>. Acesso em 04 de nov. 2016.

WAHLE, José Carlos; PERÔNIO, Caroline. Revista Consultor Jurídico. 03 de mai. 2016. Disponível em: < <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2016/05/03/opiniaio-lei-que-proibe-revista-intima-em-mulheres-viola-principio-da-igualdade>>. Acesso em: 05 de nov. 2016.

WYZYKOWSKI, Adriana. Direitos Fundamentais e Relação de Emprego. 2012. p.1. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22266/direitos-fundamentais-e-relacao-de-emprego/1>>. Acesso em: 04 de nov. 2016.