

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA  
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

**ADRIELLE MATOSO CHAGAS**

**A REVISTA ÍNTIMA E O QUANTUM INDENIZATÓRIO**

**CURITIBA  
2018**

**ADRIELLE MATOSO CHAGAS**

**A REVISTA ÍNTIMA E O QUANTUM INDENIZATÓRIO**

**Monografia apresentada como requisito parcial  
para à obtenção do grau de Bacharel em Direito,  
do Centro Universitário Curitiba.**

**Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Erika Paula de Campos**

**CURITIBA  
2018**

**ADRIELLE MATOSO CHAGAS**

**A REVISTA ÍNTIMA E O QUANTUM INDENIZATÓRIO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientadora: \_\_\_\_\_  
Professora Erika Paula de Campos

\_\_\_\_\_  
Professor Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

Dedico este trabalho a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada, e por ser o meu socorro em todas as horas.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha família: minha mãe Sidineia Aparecida Estercio Chagas, por todo o seu amor, dedicação e paciência, ao meu pai Adir Matoso das Chagas, por me fazer perseverar e aos meus irmãos, por me incentivar.

A minha orientadora Erika Paula de Campos, por todo o seu tempo, correções e incentivos.

A todos aqueles que direta ou indiretamente fizeram parte desse momento, o meu muito obrigado.

*“Um dia, quando olhares para trás, verás  
que os dias mais belos foram aqueles em  
que lutastes.”*

(Sigmund Freud)

*“Que nada nos defina. Que nada nos  
sujeite. Que a liberdade seja a nossa  
própria substância.”*

(Simone de Beauvoir)

## RESUMO

O presente trabalho objetiva abordar a revista íntima e o *quantum* indenizatório, explicando o direito de propriedade, função social e os poderes do empregador (diretivo ou organizacional, regulamentar, fiscalizatório ou poder de controle e disciplinar), salientando a importância dos princípios que resultaram nos direitos e garantias adquiridos na Constituição Federal de 1988 (dignidade da pessoa humana, direito a intimidade, a privacidade e a honra), os diversos tipos de revistas realizadas no ambiente de trabalho, em especial a revista íntima, tratando de explicar sobre as consequências que advém dessa revista, a responsabilidade subjetiva e objetiva juntamente com os tipos de danos e sua aplicação no ordenamento, aprofundando o entendimento de *quantum* indenizatório quando o direito do trabalhador for violado, ou seja, a tarifação que resulta do entendimento da vigente Lei nº 13.467/17 da Reforma Trabalhista e a Medida Provisória 808/2017.

**Palavras-chaves:** revista íntima, direitos dos trabalhadores perante a Constituição de 1988, dano, *quantum* indenizatório, Reforma Trabalhista.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	6
<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2 DIREITO DE PROPRIEDADE E FUNÇÃO SOCIAL</b> .....	9
<b>3 PODERES DO EMPREGADOR</b> .....	14
<b>4 OS DIREITOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO SEGUNDO A CONSTITUIÇÃO DE 1988</b> .....	19
4.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	19
4.2 DIREITO A INTIMIDADE, PRIVACIDADE E HONRA.....	21
<b>5 DISTINÇÃO ENTRE REVISTA ÍNTIMA SOBRE A PESSOA DO EMPREGADO, REVISTA ÍNTIMA SOBRE OS BENS DO EMPREGADO E REVISTA NÃO ÍNTIMA</b> .....	23
<b>6 A REVISTA ÍNTIMA</b> .....	25
<b>7 DIREITO DE RECUSA A REVISTA POR PARTE DO EMPREGADO</b> .....	28
<b>8 A REVISTA ÍNTIMA CONFORME A LEI Nº 13.271/2016</b> .....	30
<b>9 CONSEQUÊNCIA DA REVISTA ÍNTIMA PARA O EMPREGADOR</b> .....	32
9.1 RESCISÃO INDIRETA OU JUSTA CAUSA PATRONAL.....	32
9.2 RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA E OBJETIVA.....	34
9.2.1 Responsabilidade Civil Subjetiva.....	35
9.2.2 Responsabilidade Civil Objetiva.....	36
<b>10 FIXAÇÃO DE INDENIZAÇÃO</b> .....	38
<b>11 DANO PATRIMONIAL</b> .....	42
<b>12 DANO MORAL</b> .....	45
<b>13 RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DO DANO MORAL</b> .....	47
<b>14 REFORMA TRABALHISTA E A TARIFAÇÃO DO DANO MORAL</b> .....	49
<b>15 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	58
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	61



## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata acerca da revista íntima de empregados no local de trabalho e o quantum indenizatório fixado para tal afronta aos seus direitos.

Assim, em um primeiro momento analisar-se-á o direito de propriedade e função social do empregador bem como os poderes do empregador, a saber: diretivo (ou organizacional), regulamentar, fiscalizatório (ou poder de controle) e disciplinar.

Posteriormente serão analisados os direitos na relação de trabalho com base na constituição e os princípios que norteiam a matéria em questão, quais sejam: o princípio da dignidade da pessoa humana, direito a intimidade, privacidade e honra do trabalhador.

Logo em seguida, será feito um estudo sobre as distinções de revista e mais acurado sobre o tema em si, revista íntima, abordando os limites constitucionais á realização da revista e o direito de recusa do trabalhador.

Será abordada a revista íntima conforme a Lei 13271/16 e a sua isonomia, aproveitando para comentar as consequências e reponsabilidades do empregador diante da revista íntima, tanto a consequente rescisão indireta por parte do empregador quanto sua responsabilidade civil subjetiva e objetiva.

Por fim, estudar-se-á a fixação e os tipos de dano, bem como o entendimento da doutrina sobre o tema abrangendo a recente Lei n° 13.467/2017 da Reforma Trabalhista e a medida provisória n°808/17 que colocam limites a esse dano, isto é, uma tarifação ao *quantum* indenizatório.

## 2 DIREITO DE PROPRIEDADE E FUNÇÃO SOCIAL

A revista íntima no local de trabalho, realizada pelo empregador em seus empregados, tem sido alvo de muitas discussões ao longo dos tempos. O problema está em conseguir conciliar o poder diretivo do empregador e a inviolabilidade de direitos dos empregados, no tocante a revista íntima.

Conforme o artigo 5º, inciso XXII, da CF, juntamente com o artigo 2º, da CLT, o empregador tem o direito de propriedade e a faculdade de comandar a prestação dos serviços, organizando, controlando e punindo o trabalhador, se necessário.

A propriedade se define como sendo um bem individual do proprietário de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la de quem a detenha ou possua injustamente.

Como explana Carlos Roberto Gonçalves:

[...] o poder jurídico atribuído a uma pessoa de usar, gozar, e dispor de um bem, corpóreo ou incorpóreo, em sua plenitude e dentro dos limites estabelecidos na lei, bem como de reivindicá-lo de quem injustamente o detenha.<sup>1</sup>

A Constituição Federal no artigo 5º, inciso XXIII, assegura que a propriedade deverá observar a função social e não apenas seus interesses particulares.<sup>2</sup> Também foi dado ênfase a essa função social no artigo 170, da CF, sendo incluída como princípio da ordem pública, a fim de assegurar a existência digna a todos, nos termos da justiça social.

O artigo 170 da Constituição assim dispõe:

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: [...] III - função social da propriedade.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. 4. ed. vol. 5. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 209.

<sup>2</sup> CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. **Vade mecum Saraiva**. 23. ed. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 7.

<sup>3</sup> *Ibid.*, p. 61.

Na Constituição Federal de 1988, o termo propriedade é conceituado de forma ampla, servindo a qualquer espécie de bem aferível patrimonialmente. A garantia do direito de propriedade não se limita por consequência ao direito real, mas também incide em direitos pessoais, de conteúdo patrimonial.

O conteúdo constitucional da propriedade abrange em seu manto os bens corpóreos e incorpóreos que podem constituir objeto do direito, desde que redutíveis a dinheiro.

Todavia, a propriedade constitucionalmente tutelada é apenas aquela que revela adimplemento da função social. Sabemos que o direito subjetivo pode ser conceituado como o poder do indivíduo de satisfazer interesses próprios, concretizando o comando legal abstrato. Todo direito subjetivo, incluindo-se aí o direito subjetivo de propriedade, tem o seu conteúdo formado por faculdades jurídicas.

Elas são os poderes de agir consubstanciados no direito subjetivo.

O Código Civil não traz uma definição exata do conceito de propriedade, porém, dispõe acerca do seu conteúdo, ao relacionar as faculdades conferidas ao proprietário: usar, gozar, dispor de seus bens e reavê-los do poder de quem que injustamente os possua. Tais faculdades compõem a estrutura do direito de propriedade.

Direito de usar:

É a faculdade do proprietário de servir-se da coisa de acordo com a sua destinação econômica. O uso será direto ou indireto, conforme o proprietário conceda utilização pessoal ao bem ou deixe-o em poder de alguém que esteja sob suas ordens – servidor da posse.<sup>4</sup>

Direito de gozar ou fruir consiste na exploração econômica da coisa, mediante a extração de frutos e produtos:

A faculdade de fruir como relevante aspecto de exercício de poder por parte do titular do direito real consiste na exploração econômica da coisa, mediante a extração de frutos e produtos que ultrapassem a percepção dos simples frutos naturais. Quando o proprietário colhe frutos naturais (percebidos diretamente da natureza), está exercitando somente a

---

<sup>4</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil**: reais. 11. ed. vol. 5. São Paulo: Atlas, 2015. p. 243.

faculdade de usar. Mas estará verdadeiramente fruindo ao obter os frutos industriais (resultantes da transformação do homem sobre a natureza) e os frutos civis (rendas oriundas da utilização da coisa por outrem).<sup>5</sup>

#### Direito de dispor:

Entende-se como dispor a faculdade que tem o proprietário de alterar a própria substância da coisa. É a escolha da destinação a ser dada ao bem, a mais ampla forma de concessão de finalidade econômica ao objeto do direito real. A disposição pode ser material ou jurídica. Enquanto no exercício dos poderes de usar e fruir o proprietário não se priva da substância da coisa – pois aquelas faculdades podem ser destacadas em favor de terceiros, sem que seja atingida a condição jurídica do proprietário –, o mesmo não ocorre em certos atos de disposição, nos quais criará situações subjetivas favoráveis a terceiros, como nos atos de transferência da propriedade, ou de constituição de direitos reais.<sup>6</sup>

Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald ainda explicam que o direito de dispor pode ser dividido em material: podendo destruir ou abandonar o bem. E jurídica, sendo total e parcial, a primeira se perfaz quando: aliena-se o bem, seja onerosa (venda) ou gratuita (doação). A segunda como o próprio nome diz é quando o proprietário dispõe parcialmente do seu bem, ainda sendo o titular, como no caso de usufruto ou hipoteca.<sup>7</sup>

#### Direito de reivindicar:

[...]o poder de reivindicar também é denominado elemento externo ou jurídico da propriedade, por representar a pretensão do titular do direito subjetivo de excluir terceiros de indevida ingerência sobre a coisa, permitindo que o proprietário mantenha a sua dominação sobre o bem, realizando verdadeiramente a almejada atuação socioeconômica.[...] a pretensão reivindicatória se qualifica como a tutela conferida ao titular conseqüente à lesão ao direito subjetivo de propriedade por parte de qualquer um que desrespeite o dever genérico e universal de abstenção. Assim, a reivindicatória é a extensão do direito de seqüela ao titular da propriedade como forma de recuperação da posse obtida injustamente por terceiros.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> FARIAS; ROSENVALD, 2015, p. 244.

<sup>6</sup> Ibid., p. 245.

<sup>7</sup> Ibid., p. 245.

<sup>8</sup> Ibid., p. 246.

Acima de tudo, a propriedade, além de servir ao seu dono, tem que servir a toda uma comunidade. Com relação a esta questão, entra a função social.

A função social é um princípio inerente a todo o direito subjetivo. Tradicionalmente, definia-se o direito subjetivo como o poder concedido pelo ordenamento jurídico ao indivíduo para a satisfação de um interesse próprio.

Com o passar dos anos ficou nítido que o interesse privado muitas vezes se sobrepôs aos interesses coletivos. Portanto, deve-se incluir como conceito de direito subjetivo à função social, o entendimento de que será concedido legitimidade ao ordenamento jurídico que dê respaldo ao interesse individual, desde que o mesmo seja compatível com os anseios sociais. Caso não seja respeitado esse entendimento o ato de autonomia privada será considerado inválido. Atualmente, cogita-se de uma função social do contrato, da família e de outros institutos de Direito Privado.<sup>9</sup>

Enfocando-se especificamente o direito de propriedade, costumam enfatizar os autores clássicos que o proprietário poderia gozar e dispor da coisa como bem entender (abandoná-la, aliená-la ou desmembrá-la em outros direitos reais); todavia, a propriedade vem relativizando-se.

Conforme esse entendimento, Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald ensinam que:

A locução função social traduz o comportamento regular do proprietário, exigindo que ele atue numa dimensão na qual realize interesses sociais, sem a eliminação do direito privado do bem que lhe assegure as faculdades de uso, gozo e disposição. Vale dizer, a propriedade mantém-se privada e livremente transmissível, porém detendo finalidade que se concilie com as metas do organismo social. Em termos concretos, haverá função social da propriedade quando o Estado delimitar marcos regulatórios institucionais que tutelem a livre iniciativa, legitimando-a ao mesmo tempo. Quando uma atividade econômica concede, simultaneamente, retorno individual em termos de rendimentos e retorno social, pelos ganhos coletivos da atividade particular, a função social será alcançada. O ordenamento jurídico viabilizará o empreendedorismo, que por sua vez justificará benefícios coletivos. Em outras palavras, o sistema jurídico não medirá esforços para estabelecer diretrizes que defendam e orientem a atividade privada à produção de ganhos sociais.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> FARIAS; ROSENVALD, 2015, p. 256.

<sup>10</sup> Ibid., p. 262.

Assim, o direito de propriedade não é absoluto. Passou a regulamentar tanto as normas privadas quanto as públicas, tendo relação com o indivíduo e sua coletividade em decorrência da grande carga social que advenho com a Constituição de 1988. Destacando se que a empresa deve seguir os limites impostos pela função social para que possa exercer seu direito de empresário e de propriedade.

Portanto, o empregador que se utiliza do seu poder diretivo, e por consequência, de seu direito de propriedade, a fim de justificar procedimento atentatório aos direitos e garantias mínimos assegurados aos seus empregados enquanto seres humanos não atuam em conformidade com a exigência do inciso XXIII do artigo 5º e artigo 170 da CF de 1988 de cumprimento da função social da propriedade, deixando, por consequência, de ser amplamente protegida pelo direito.

Verifica-se, assim, que o poder de direção do empregador, fundado no seu direito de propriedade, encontra limites que visam proteger os direitos fundamentais do empregado como pessoa, direitos estes fundados no próprio princípio norteador de todo o ordenamento jurídico pátrio, que é a dignidade da pessoa humana, visto que a Constituição Federal de 1988 colocou o ser humano como valor supremo a ser respeitado, sendo nítida a prevalência do ser em detrimento do ter.

### 3 PODERES DO EMPREGADOR

No nosso sistema jurídico atual, existem várias teorias para explicar esse poder de direção dado ao empregador, a mais aceita entre os juristas explica que o poder do empregador decorre do contrato de trabalho fechado entre as partes, dando origem a relação de trabalho, chamada de Teoria Contratualista.

Segundo alguns autores o poder do empregador é chamado de poder empregatício ou poder hierárquico, ele se divide em quatro: diretivo (ou organizacional), regulamentar, fiscalizatório (ou poder de controle) e disciplinar.

Ao desenvolver atividades e assumir os riscos, surge o poder na prestação dos serviços do empregado, ou seja, passa a ter o direito de estabelecer a disciplina, o controle e a organização, do seu empreendimento.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento, o poder diretivo é “a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.”<sup>11</sup>

Poder diretivo, nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.<sup>12</sup>

Segundo Sergio Pinto Martins, o poder de direção é “a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregador, pois este é quem dirige as atividades do empregado.”<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 717.

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 734.

<sup>13</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 197.

Alice Monteiro de Barros diz que o poder diretivo pode ser definido pela “capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades da empresa.”<sup>14</sup>

Neste mesmo pensamento, Luciano Martinez explica que o poder de organização é “uma variável do poder diretivo que permite ao empregador, dentro dos limites da lei, a expedição de comandos que orientam o modo como os serviços devem ser realizados.”<sup>15</sup>

Ou seja, é a capacidade do empregador de determinar como irá ocorrer a prestação do trabalho de seus empregados.

Seja qual for o tipo de relação social, o elemento principal é o poder. Quando tratar-se de uma relação de emprego, ganha um destaque maior, eis que o obreiro passa grande parte do seu tempo no local de trabalho.

Poder regulamentar é o conjunto de normas vigentes na empresa em que o empregado está subordinado, ou seja, é a fixação de regras gerais pelo empregador a serem seguidas pelo empregado.

Luiz José Mesquita comenta que:

Existe na empresa um tríptico poder: o legislativo, o executivo e o judiciário, tal como na sociedade política. Pelo primeiro desses poderes são baixadas as normas de instituição, através de seu estatuto, de seu regulamento interno; pelo segundo, é exercida a sua administração interna e externa, através de ordens de serviço e das medidas de ordem econômica e financeira; pelo terceiro são sancionadas as faltas disciplinares dos que trabalham no seu interior, por meio de sanções adequadas.<sup>16</sup>

Estas normas estão vinculadas ao contrato de trabalho do empregado e devem ser respeitadas, porém, não podem prejudicar o empregado.

No Sistema Brasileiro de Direito do Trabalho, não existe nenhuma lei que obrigue as empresas a terem regulamento interno, ficando a escolha das mesmas.

O poder fiscalizatório ou de controle é o direito do empregador de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados, para verificar se foram cumpridos os objetivos exigidos, não podendo ser abusivo, pois o empregado poderá pleitear danos materiais ou morais.

---

<sup>14</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 576.

<sup>15</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 245.

<sup>16</sup> MESQUITA, Luiz José. **Direito Disciplinar do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991. p. 31.



Como explana Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento, o empregador detém “o direito de fiscalizar o trabalho do empregado. A atividade deste, sendo subordinada e mediante direção do empregador, não é exercida do modo que o empregado pretende, mas daquele que é imposto pelo empregador”.<sup>17</sup>

Conforme Maurício Godinho Delgado:

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) seria 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 portarias, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.<sup>18</sup>

Apesar de esse poder fiscalizatório, ele encontra limites constitucionais e principiológicos, eis que asseguram ao empregado à ilegalidade de medidas fiscalizatórias que violam o princípio da dignidade da pessoa humana, dentre outros direitos.

Como explica Maurício Godinho Delgado:

Nesse quadro, é inquestionável que a Carta Constitucional de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agredam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçado pela Constituição vigorante. É que a Constituição pretendeu instituir um “Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social...” (Preâmbulo da CF/88; grifos acrescidos). A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, CF/88), que tem por alguns de seus objetivos fundamentais “construir uma sociedade justa e solidária”, além de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art. 3º, I e IV, CF/88).<sup>19</sup>

A exemplo dessa fiscalização o controle e marcação de horários dos cartões pontos.

---

<sup>17</sup> NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 720.

<sup>18</sup> DELGADO, 2016, p. 736.

<sup>19</sup> Ibid., p. 737-738.

A realização de revistas nos empregados é outro exemplo, porém tal ato merece ser abordado com cuidado. Em se tratando da revista nos pertences do empregado, no final do expediente, a maioria da doutrina entende que é comum.

Entretanto, a revista íntima, tema abordado neste trabalho, não pode ser utilizada como desculpa pelo empregador para justificar o direito de salvaguardar o seu patrimônio, eis que todo o método de fiscalização que viole direito individual ou agrida a dignidade da pessoa não tem proteção no direito do trabalho.

Portanto, o empregador não tem direito a fiscalização sobre a pessoa do empregado.

O poder disciplinar é a possibilidade do empregador de aplicar sanções aos empregados quando deixarem de cumprir as regras no contrato de trabalho seja elas em virtude de leis, de normas coletivas ou contratos.

Segundo entende Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento trata-se do “direito do empregador de exercer a sua autoridade sobre o trabalho de outro, de dirigir a sua atividade, de dar-lhes ordens de serviço e de impor sanções disciplinares.”<sup>20</sup>

Para Alice Monteiro de Barros:

O poder disciplinar traduz a capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva ou do contrato. O exercício desse poder tem por fim manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho.<sup>21</sup>

Como explica Maurício Godinho Delgado:

O poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais. Embora possa também ser considerado simples dimensão, extensão ou corolário do poder de direção, o poder disciplinar tem sido universalmente identificado em seara própria, em virtude da existência de figuras jurídicas específicas ao exercício desse poder, como, ilustrativamente, as noções de ilícito trabalhista, sanção e procedimento punitivo.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 718.

<sup>21</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 609.

<sup>22</sup> DELGADO, 2016, p. 738-739.

Assim, o poder disciplinar se aplica quando houver comportamento incompatível com os deveres profissionais.

Porém, ele não é absoluto, devendo aplicar as medidas disciplinares com moderação, eis que, o poder disciplinar é a *ultima ratio*, assim, o empregador não pode abusar de seu poder e deve saber como aplicar tais medidas dentro do que determina a legislação, no contrato de trabalho, no regulamento da empresa e nos acordos e convenções coletivas, sempre observando à dignidade do trabalhador.

## 4 OS DIREITOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO SEGUNDO A CONSTITUIÇÃO DE 1988

### 4.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana foi fundada e desenvolvida ao longo da história sendo um reflexo das conquistas de todos os povos diante das várias atrocidades ocorridas ao longo dos séculos.

Nesse passo, cumpre colacionar o entendimento de José Joaquim Gomes Canotilho:

Perante as experiências históricas da aniquilação do ser humano (inquisição, escravatura, nazismo, stalinismo, polpotismo, genocídios étnicos) a dignidade da pessoa humana como base da República significa, sem transcendências ou metafísicas, o reconhecimento do homo noumenon, ou seja, do indivíduo como limite e fundamento do domínio político da República. Neste sentido, a República é uma organização política que serve o homem, e não é o homem que serve aos aparelhos político-organizatório.<sup>23</sup>

Portanto, esse princípio é o resultado dos valores morais, éticos e sociológicos de um povo reconhecendo que todos merecem respeito, na comunidade da qual faz parte e no estado como um todo direito e deveres fundamentais que protegem de quaisquer tratamentos desumanos ou degradantes, garantindo condições mínimas de vida.

Arion Sayão Romita diz:

[...] a dignidade da pessoa humana atua como fundamento do princípio estruturante do Estado democrático de direito e, em consequência, impregna a totalidade da ordem jurídica, espraia-se por todos os ramos do direito positivo e inspira não só a atividade legislativa como também a atuação do Poder Judiciário.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 225.

<sup>24</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009. p. 277.

Esse princípio está expresso no artigo 1º, inciso III, da CF, como também está espalhado em outros artigos, por exemplo: o artigo 5º, que aborda a dignidade da pessoa humana com relação aos direitos e garantias individuais e coletivas; os artigos 6º e 7º, que tratam da dignidade da pessoa humana em relação aos direitos sociais.

Nesse sentido, Carlos Roberto Gonçalves explica que os direitos da personalidade caminham lado a lado com a dignidade da pessoa humana, eis que estão explicitamente escritos na Constituição Federal de 1988 e encontram-se entre os fundamentos constitucionais, ou seja, servem como base do nosso ordenamento jurídico com o objetivo de resguardar direitos.<sup>25</sup>

Em questão, cabe observar que o princípio da dignidade da pessoa humana não é representativo de um “direito à dignidade”. A dignidade não é algo que alguém precise postular ou reivindicar, porque decorre da própria condição humana. O que se pode exigir não é a dignidade em si, pois cada um já a traz consigo, mas respeito e proteção a ela.

A par de sua aplicabilidade direta, o princípio da dignidade humana, com toda a sua carga valorativa, também atua como um critério interpretativo do inteiro teor do ordenamento constitucional. O princípio impregna, com maior ou menor intensidade, todas as normas jurídicas. Relaciona-se, porém, de forma mais próxima com duas categorias de direitos: os direitos da personalidade e os direitos fundamentais.

Portanto, o limite de uma dignidade passa a ser a igual dignidade do outro, não podendo privilegiar um em detrimento de outro, sendo o princípio em si relativo no que tange às relações individuais entre particulares com a aplicação do justo juízo de ponderação dos princípios envolvidos. Por outro lado, o valor contido na dignidade da pessoa humana como fundamento da República é absoluto, inafastável, não podendo inclusive ser renunciado, porque consiste no respeito à integridade do homem e deve sempre ser levado em conta por constituir a essência e o fim maior do Estado Democrático de Direito.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. Vol. I. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 184.

<sup>26</sup> SANTANA, Raquel Santos de. A dignidade da pessoa humana como princípio absoluto. **Direito net**, 17 jun. 2010. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5787/A-dignidade-da-pessoa-humana-como-principio-absoluto>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

## 4.2 DIREITO A INTIMIDADE, PRIVACIDADE E HONRA

Conforme artigo 5º, inciso X, aos empregados é garantido a inviolabilidade da intimidade, privacidade e honra, assegurado a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

O direito a intimidade é o direito de estar sozinho, a intimidade faz parte do direito de personalidade da pessoa.

A doutrina majoritariamente entende que a privacidade contém a intimidade, ou seja, privacidade estaria nas relações não sociais do indivíduo, como familiares e amigos. A intimidade seria o interior do indivíduo, podendo manter fora do conhecimento das pessoas.

Portanto, a esfera íntima trata-se da questão psicológica individual da pessoa e dos seus pensamentos e sentimentos em relação à identificação com a sociedade em sua volta. Já a esfera privada compreende os hábitos, vícios e opiniões do indivíduo a respeito das mais variadas questões e dos pensamentos e desejos a respeito da sua própria intimidade. Assim, pode-se dizer que a intimidade está no interior da privacidade.

Com relação ao contrato de trabalho a intimidade ganha destaque, pois cada dia que passa o empregador se intromete mais na vida privada do empregado, principalmente em meio a realidade tecnológica em que vivemos. Assim, observamos que, sob o pretexto de estar exercendo o poder diretivo consubstanciado no direito à propriedade o empregador vem violando o direito a intimidade do empregado.

O direito à honra é a proteção da dignidade. A honra e a dignidade são direitos fundamentais das pessoas resguardarem em suas qualidades, ou seja, a preservação da reputação do indivíduo, compreendida no âmbito da coletividade (honra objetiva) e no sentimento da própria pessoa, seu valor moral, sua consciência da própria dignidade (honra subjetiva).

Ressalta-se que o contrato de trabalho tem base no princípio da proteção do hipossuficiente, sendo revestido pela boa-fé objetiva, isto é, o empregador deve garantir a integridade física, moral e espiritual do trabalhador, respeitando sua intimidade e todos os outros direitos de personalidade. Enfim, os direitos

fundamentais devem servir de limite e de norte para o empregador exercer seu poder diretivo na relação contratual.

## 5 DISTINÇÃO ENTRE REVISTA ÍNTIMA SOBRE A PESSOA DO EMPREGADO, REVISTA ÍNTIMA SOBRE OS BENS DO EMPREGADO E REVISTA NÃO ÍNTIMA

Revista e qualquer exame feito pelo empregador no empregado, que venha expor o empregado em situação de constrangimento ou vexatória. Pode haver o contato físico, exposição do corpo com a retirada de peças de roupa ou apenas a revista visual dos pertences.

José Affonso Dallegrave Neto, distingue as seguintes espécies de revista em: “a) revistas íntimas sobre a pessoa do empregado; b) revistas íntimas sobre os bens do empregado; e c) revistas não íntimas.”<sup>27</sup>

A revista íntima sobre a pessoa, é o procedimento mais ofensivo e constrangedor ao trabalhador, eis que ele é obrigado a despir-se total ou parcialmente das peças de roupa, podendo haver contato físico ou não.

A revista sobre os bens tem relação apenas com a verificação de pertences, *latu sensu*, pessoais, como bolsas, sacolas, mochilas e carteiras. E *strictu sensu* relativo apenas àquelas revistas realizadas nos pertences no empregado

A revista não íntima é a que ocorre sem contato físico e à distância, tal como a passagem por detector de metais, aparelhos de raio-x, entre outros, não acarretando constrangimento ao empregado.

Contudo, acerca da abrangência da expressão “íntima”, ainda resta controvérsia. Há divergência, jurisprudencial e principalmente doutrinária, se tal expressão legal diz respeito tão somente àquela revista realizada de forma efetivamente íntima, isto é, debaixo da roupa, por meio de contato físico, ou com a exigência que o empregado se desnude, sendo possível a realização de revista pessoal sob determinadas condições que descaracterizariam o caráter atentatório do procedimento. Ou, se a expressão também abrangeria a revista pessoal, isto é, aquela realizada nos pertences do empregado, por exemplo, dentro de bolsas, mochilas ou sacolas.

Por fim, os critérios utilizados para dar seguimento a revista pessoal, no caso concreto, devem ser feitos da seguinte forma: realizar indistintamente a revista nos

---

<sup>27</sup> DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de Revista Íntima. Possibilidades e Restrições. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, n. 2, p. 16, nov. 2011. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/97622>>. Acesso em: 15 set. 2017.



empregados, sem qualquer discriminação, perseguição ou humilhação, realizá-las em locais reservados e nunca fora das dependências da empresa, não pode ser feita em terceiros, ser feita por pessoa do mesmo sexo, em hipótese alguma a revista deve desnudar total ou parcialmente o empregado, sempre que possível o empregador deve se utilizar de outros meios de fiscalização para resguardar seu patrimônio, evitando utilizar a revista tanto quanto possível.

## 6 A REVISTA ÍNTIMA

Por volta de 1990, não havia nenhum dispositivo legal que fizesse referência à revista, apesar de a Constituição de 1988 ter sido clara e colocado expressamente o princípio da dignidade da pessoa humana no artigo 1º, inciso III. A revista íntima era considerada legal pela jurisprudência e para a maioria dos doutrinadores. Dizendo ser possível, desde que prevista no regimento interno da empresa, sendo justificada como um direito do empregador para proteger sua propriedade.

Em 1999, foi editada a Lei nº 9.799, de 26/5/1999, incluindo o art. 373-A da CLT, proibindo a revista íntima em mulheres, sendo vedado ao empregador ou preposto realizar revistas íntimas em empregadas ou funcionárias, se estendendo a homens também em face do princípio da isonomia.

Alguns doutrinadores defendem a revista íntima, desde que respeitado e observado o princípio da dignidade da pessoa humana do empregado e seu direito à intimidade, privacidade e honra.

A justificação dessa revista é explicada por Alice Monteiro de Barros:

A nosso ver, a revista se justifica, não quando traduza um comodismo do empregador para defender o seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas. Essa fiscalização visa à proteção do patrimônio do empregador e à salvaguarda da segurança das pessoas, mormente na época em que vivemos, com o fenômeno terrorista aterrorizando o mundo. Não basta a tutela genérica da propriedade, deverão existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista.<sup>28</sup>

A revista íntima afronta em demasiado a esfera de direitos pessoais do indivíduo que somente se justifica quando o bem em defesa diga respeito à proteção da coletividade, isto é, somente um interesse social poderia justificar tão grande desrespeito a um direito individual, exigido assim, a conduta do empregador em fiscalizar por meio da revista, vez que, da conduta do empregado possa vir a ocorrer danos a terceiros e a coletividade. Ou seja, a revista é possível em casos excepcionais e concretos.

---

<sup>28</sup> BARROS, 2009, p. 589.

Defendendo a excepcionalidade da revista íntima, aduz brilhantemente Mauro Schiavi: “[...] em compasso com o princípio da função social da empresa, deve o empregador investir em tecnologia para fiscalização de seu patrimônio sem precisar recorrer a revistas pessoais que causem grande constrangimento ao empregado.”<sup>29</sup>

Desta forma a revista precisa de limites e alguns pressupostos para se respeitar os direitos da personalidade, deve ter caráter geral, impessoal, mediante sorteio ou numeração, devendo ter sido conversado e ajustado com o sindicato ou com o empregado.

Quanto a realização da mesma, Alice Monteiro de Barros explica:

Em geral, a revista deverá ser realizada na saída. A revista na entrada do trabalho ou durante a execução do serviço pode justificar-se, hoje, em casos excepcionais, em face da justificação do fenômeno terrorista no mundo, e também em determinadas atividades (minas, por exemplo), para evitar a introdução de objetos como explosivos ou outros objetos capazes de colocar em risco a segurança das pessoas ou o patrimônio empresarial.<sup>30</sup>

Não é aceita revista somente em determinadas pessoas, ou ser feita várias vezes por dia, sendo esta prática considerada abusiva pela jurisprudência.

Outros doutrinadores criticam a revista no empregado pelo empregador, como no caso de Maurício Godinho Delgado:

Revistas íntimas: são expressamente proibidas quanto às trabalhadoras, de maneira geral, caso realizadas por homens (art. 373-A, VI, CLT, acrescentado pela Lei n. 9799/1999). Contudo cabe esclarecer que não entende a jurisprudência que a revista íntima realizada por trabalhador (a) do mesmo sexo seja, ao revés, regra geral, lícita. Mesmo neste segundo caso, as circunstâncias do caso concreto podem ensejar (ou não) a obrigação de reparação.<sup>31</sup>

A revista íntima é a coerção sobre o trabalhador para se despir, bem como qualquer ato que leve à exposição do corpo.

Neste entendimento, Dallegrave Neto expõem:

---

<sup>29</sup> SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 134.

<sup>30</sup> BARROS, 2009, p. 590.

<sup>31</sup> DELGADO, 2016, p. 715.

[...] são aquelas em que há coerção para o empregado se despir ou submeter-se a qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo da vítima. Por serem diretamente ofensivas à reserva mais privativa do ser humano, as revistas íntimas sobre a pessoa serão sempre abusivas, ilícitas e indenizáveis.<sup>32</sup>

O ministro Cláudio Brandão explica que:

A revista íntima, por sua vez, é aquela que envolve contato corporal do empregado. Isso tem apalpação, toques, abertura de roupas. Quando expõe a sua intimidade, o Tribunal entende que não está dentro desse poder de comando do empregador e, portanto, não é válida a revista chamada íntima. Todas as situações em que o empregado tem atingida sua intimidade, num caso específico como este, ele pode vir à Justiça pleitear a reparação por dano. Se o fato foi comprovado, o juiz arbitrará a reparação para esse caso de dano moral.<sup>33</sup>

As revistas íntimas dos empregados deverão ser feitas de forma a não agredir os direitos fundamentais garantidos pela constituição. Não podendo ocorrer à revista íntima que toque o corpo do empregador, que faça ele retirar as vestes, que seja constrangedora perante as outras pessoas.

Se houver algum abuso por parte do poder diretivo do empregador, surge para o empregado o direito de indenização perante a Justiça do Trabalho.

---

<sup>32</sup> DALLEGRAVE NETO, 2011, p. 16.

<sup>33</sup> CASSIANO, Ricardo. Você sabe quais são os limites da revista pessoal no trabalho? **Tribunal Superior do Trabalho**, 27 ago. 2015. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-asset\\_publisher/89Dk/content/voce-sabe-quais-sao-os-limites-da-revista-pessoal-no-trabalho->](http://www.tst.jus.br/noticias/-asset_publisher/89Dk/content/voce-sabe-quais-sao-os-limites-da-revista-pessoal-no-trabalho-). Acesso em: 15 ago. 2017.

## 7 DIREITO DE RECUSA A REVISTA POR PARTE DO EMPREGADO

Desde a Constituição de 1988 não é possível se falar da obrigação do empregado em passar por qualquer tipo de revista, visto que, não existe nenhuma lei que obrigue o empregado a passar por tal situação.

O artigo 5º, inciso II, da CF, dispõe que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.”<sup>34</sup>

Ademais o mesmo artigo 5º, inciso III e LVII, CF, deixa claro que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante<sup>35</sup>, nem será considerado culpado até o trânsito em julgado da decisão penal condenatória.<sup>36</sup>

Essa relação entre o obreiro e o empregador se dá com a formação do contrato de emprego, nessa relação a subordinação inerente, fazendo com que o empregador tenha prerrogativas no chamado poder disciplinar.

Mesmo assim, como visto anteriormente, essa situação jurídica não cria um estado de sujeição do trabalhador.

O direito de recusar a revista, seja a revista íntima sobre a pessoa do empregado, revista íntima sobre os bens do empregado e revista não íntima, pode ser exercido?

Como ensina Mauricio Godinho Delgado:

Nesse quadro, obviamente que é válida e juridicamente protegida a resistência obreira a ordens *ilícitas* perpetradas pelo empregador no contexto empregatício. O chamado direito de resistência (*jus resistentiae*) é, portanto, parte integrante do poder empregatício. Na verdade, sua configuração é apenas mais uma cabal evidência do caráter dialético (e não exclusivamente unilateral) do fenômeno do poder no âmbito da relação de emprego.<sup>37</sup>

Qualquer ato que venha a violar o direito a dignidade da pessoa, da intimidade, vida privada, da honra deve ser recusado pelo empregado.

Mauricio Godinho Delgado ainda diz:

---

<sup>34</sup> CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 6.

<sup>35</sup> CÉSPEDES; ROCHA, loc. cit.

<sup>36</sup> Ibid., p. 8.

<sup>37</sup> DELGADO, 2016, p. 777.

A prática do *jus resistantiae*, com a recusa ao cumprimento de ordens ilícitas, obviamente corresponde ao exercício regular de um direito (art. 160, I, in fine, CCB/1916; ARTS. 187 E 188, I, in fine, CCB/2002), não gerando, desse modo, falta trabalhista ao obreiro. Contudo, em face da pequena integração do trabalhador ao emprego propiciada pela ordem justralhista brasileira, desde o advento do sistema do FGTS (desde a antiga Lei n. 50107, de 1996, portanto), tendem a ser muito precárias as possibilidades reais de resistência do empregado no âmbito empregatício.<sup>38</sup>

Caso haja motivos para que o empregador suspeite e queira realizar a revista, e o empregado se recuse, o empregador deve acionar a autoridade policial.

Apona José Affonso Dallegrave Neto:

Não havendo dispositivo legal que permita revista por particular, o ato implica suspeição injuriosa. Se acha que o empregado é suspeito, o empregador deve dirigir-se à autoridade policial, e não simplesmente passá-lo em revista, mormente tratando diferentemente os iguais todos empregados. Atitude tal implica efetiva ofensa à dignidade humana e boa fama do trabalhador, violando o princípio constitucional de proteção à honra das pessoas, insculpido no artigo 5<sup>a</sup>, X.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> DELGADO, 2016, p. 777.

<sup>39</sup> DALLEGRAVE NETO, 2011, p. 14.

## 8 A REVISTA ÍNTIMA CONFORME A LEI Nº 13.271/2016

Com a necessidade de conciliar o direito do empregador e do empregado a revista íntima no ambiente de trabalho teve inúmeras mudanças legais. Com o desenvolver dos direitos da personalidade advindos na Constituição Federal de 1988 e a evolução do trabalho com o passar dos anos, diferentes posicionamentos foram apresentados.

Houve a necessidade de dar ouvidos e tratar a questão das reclamações dos obreiros referente aos constrangimentos das revistas no local de trabalho. Sendo assim, graças a Constituição Federal, que deixou claro os direitos como pessoa e como trabalhadores, foi imprescindível dar uma resposta a esses clamores.

Segundo Giovanna Ramos Di Pietro, nesta época não havia qualquer tipo de lei expressa sobre o tema revista íntima, tornando-se difícil tratar o caso concreto em que ocorriam os abusos. Nesse caso, o atrito de direitos fundamentais de titulares distintos era usado para resolver as situações apresentadas.<sup>40</sup>

Logo depois, em 1999, com a Consolidação das Leis do Trabalho e a abordagem da revista íntima no art. 373-A, houve um maior destaque sobre o tema.

Assim, em 15 de abril de 2016 foi sancionada a Lei nº 13.271, proibindo a revista íntima e vetando a revista em funcionárias e clientes dos órgãos e entidades da administração pública, direta ou indireta.

Como observa-se:

Art. 1. 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. 2. Pelo não cumprimento do art. 1, 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.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> DI PIETRO, Giovanna Ramos. Revista íntima e a inviolabilidade do direito à intimidade. **FENORD**, p. 130, 2011. Disponível em: <<http://www.fenord.edu.br/revistaaguaia/revista2011/textos/Revistaintima pag120.pdf>>. Acesso em: 01 nov. 2017.

<sup>41</sup> BRASIL. Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2017.

Segundo essa lei há pena de multa para o empregador que a desrespeitar, os valores recolhidos serão revertidos para os órgãos de proteção a mulher e, no caso de reincidência, a multa será em dobro.

Segundo Cabette, na iniciativa privada essa punição tem caráter administrativo com possibilidade de indenização civil por danos morais e materiais. Já, na seara criminal estará sujeito às penas de crime de Constrangimento Ilegal no art. 146, CP. E o funcionário público que não respeitar a lei pode ser responsabilizado por danos morais e materiais, como também o Estado pode se responsabilizar objetiva e solidariamente. No criminal ele pode vir a responder por Constrangimento Ilegal art. 4º “b” e “h” da Lei nº 4.898/65.<sup>42</sup>

Conforme art. 5º, I, CF, deve-se aplicar o princípio da isonomia e interpretar extensivamente a lei, portanto, fica proibido a revista íntima no âmbito privado ou público aos homens.

---

<sup>42</sup> CABETTE, Eduardo Luiz Santos. Proibição de Revistas Íntimas: primeiros comentários à Lei 13.271/16. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://eduardocabette.jusbrasil.com.br/artigos/327255237/proibicao-d-e-revistas-intimas-primeiros-comentarios-a-lei-13271-16>>. Acesso em: 01 nov. 2017.



## 9 CONSEQUÊNCIA DA REVISTA ÍNTIMA PARA O EMPREGADOR

Ocorrida a revista íntima, realizada de maneira abusiva, vexatória, ou seja, desproporcional a dignidade e intimidade do empregado, a sua honra e moral é atingida. A partir desse ponto, nasce para o empregado o direito a rescisão indireta e de pleitear na justiça os danos que o empregador lhe causou.

### 9.1 RESCISÃO INDIRETA OU JUSTA CAUSA PATRONAL

A rescisão indireta é, basicamente, a “demissão do empregador”, “justa causa do empregador” ou “justa causa patronal”.

Da mesma forma que é possível a demissão por justa causa do funcionário, a rescisão indireta acontece quando o empregador comete falta grave contra o empregado por descumprir as disposições da lei ou do contrato de trabalho.

Assim, nos casos em que a falta cometida pelo empregador tornar inviável ou até mesmo impossível que o empregado mantenha a relação de emprego, ele pode se valer da rescisão indireta.

Existem várias situações que dão base ao empregado para a possibilidade de rescindir o contrato de trabalho por falta grave cometida pelo empregador. São exemplos disso: salários atrasados, o não recolhimento do FGTS ou irregularidades e o assédio, essas são algumas das causas que mais permitem ao empregado pleitear na Justiça do Trabalho sua rescisão indireta.

Todas as formas possíveis de rescisão indireta contratual estão no art. 483 da CLT:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.<sup>43</sup>

Para a rescisão indireta ou justa causa patronal ser reconhecida em juízo, está deve configurar uma das situações listadas pelo art. 483 da CLT.

Se encaixando em uma das hipóteses e sendo reconhecida a falta do empregador, o contrato poderá ser rescindido, terá os mesmo benefícios como se fosse uma rescisão sem justa causa pelo empregador, isto é, terá direito a indenização de 40% do FGTS e todas as verbas rescisórias do seu contrato, inclusive liberação das guias de seguro de desemprego, caso tenha direito. Pois essa rescisão se deu por uma quebra de contrato e o responsável é o empregador.

Neste caso, será pela iniciativa do empregado que ocorrerá a rescisão, porém, a sua motivação se deu por culpa exclusiva do contratante. No tocante ao tema, na revista íntima ocorre o constrangimento ilegal.

A revista íntima pode ser considerada uma causa do assédio moral praticado pelo empregador ensejando em uma das causas para a configuração da rescisão indireta.

Neste sentido, podemos ver a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região:

RESCISÃO INDIRETA E DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA - A revista íntima constitui ato abusivo do empregador, ensejando reparação por dano moral e a rescisão do contrato por culpa do empregador. O direito à proteção da propriedade deve ser exercido de forma razoável sem violar o direito à intimidade e privacidade de terceiros. Recurso da Ré a que se nega provimento nesse aspecto.<sup>44</sup>

Da mesma forma é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

<sup>43</sup> CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 945.

<sup>44</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). Rescisão indireta e dano moral. Revista íntima. Recurso Ordinário nº 00105291420145010009 – RJ. Relatora: Giselle Bondim Lopes Ribeiro. Rio de Janeiro, 03 de junho de 2017. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509438354/recurso-ordinario-ro-10529142-0145010009-rj>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

ATO LESIVO À HONRA DA EMPREGADA - REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Constitui justa causa (art. 483 da CLT), apta a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, a prática de ato lesivo à honra da empregada, determinando-lhe que se desnude completamente perante preposta do empregador, em procedimento de revista íntima e discriminatória, conduta essa expressamente vedada pelo art. 373-A, inciso VI, da CLT.<sup>45</sup>

A continuidade da prestação dos serviços após formalizar pedido de rescisão indireta, seja pela via judicial ou não, é uma faculdade do trabalhador.

## 9.2 RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVA E OBJETIVA

Responsabilidade civil diz respeito as consequências jurídicas que alguém deve assumir.

Obrigação é um dever jurídico original, responsabilidade é um dever jurídico sucessivo que decorre da violação dessa obrigação, ou seja, a responsabilidade civil no direito brasileiro é a obrigação de se reparar danos causados.

Com relação a responsabilidade e a conseqüente obrigação de se reparar Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho explicam:

[...] na responsabilidade civil, o agente que cometeu o ilícito tem a obrigação de reparar o dano patrimonial ou moral causado, buscando restaurar o *status quo ante*, obrigação esta que, se não for mais possível, é convertida no pagamento de uma indenização (na possibilidade de avaliação pecuniária do dano) ou de uma compensação (na hipótese de não se poder estimar patrimonialmente este dano)[...].<sup>46</sup>

Essa responsabilidade divide-se em duas formas: objetiva e subjetiva.

Responsabilidade civil subjetiva é basicamente aquela em que deve ser comprovada, a culpa do agente causador do dano, surgindo a obrigação de

<sup>45</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Ato lesivo à honra da empregada. Revista íntima abusiva. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso Ordinário nº 374305 01168-2004-087-03-00-0 – SP. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira. São Paulo, 05 de maio de 2005. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129338102/recurso-ordinario-trabalhista-ro-374305-01168-2004-087-03-00-0>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

<sup>46</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**: parte geral. vol. I. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 462.

indenizar o dano causado. Subjetivo tem ligação com sujeito, isto é, doloso ou culposo.

A responsabilidade civil objetiva, por outro lado, é a hipótese em que não é necessário caracterizar a culpa, eis que independe da comprovação de culpa ou dolo do agente pois basta existir o elo de causalidade entre o dano e a conduta do sujeito.

### 9.2.1 Responsabilidade Civil Subjetiva

Para Silvio Rodrigues a diferença entre os dois tipos de responsabilidade:

Em rigor não se pode afirmar serem espécies diversas de responsabilidade, mas sim maneiras diferentes de encarar a obrigação de reparar o dano. Realmente se diz ser subjetiva a responsabilidade quando se inspira na ideia de culpa, e objetiva quando esteada na teoria do risco [...] dentro da concepção tradicional a responsabilidade do agente causador do dano só se verifica se agiu culposa ou dolosamente. De modo que a culpa do agente causador do dano é indispensável para que surja o dever de indenizar. A responsabilidade, no caso, é subjetiva, pois depende do comportamento do sujeito.<sup>47</sup>

A responsabilidade subjetiva resulta de uma culpa, ou seja, de uma vontade intencional de prejudicar alguém e só haverá responsabilidade pela reparação de um dano, se o seu causador tiver agido com culpa.

Esse entendimento é extraído do *caput* do art. 927 do Código Civil de 2002: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”<sup>48</sup>

Conforme a teoria da responsabilidade subjetiva, somente há responsabilidade, se forem comprovados: conduta, dano, nexo de causalidade e culpa.

O código civil, adota a responsabilidade subjetiva como regra, sendo esta definida nos artigos 186, 187 do Código Civil de 2002:

---

<sup>47</sup> RODRIGUES, Silvio. **Responsabilidade civil**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 11.

<sup>48</sup> CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 212.

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.<sup>49</sup>

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.<sup>50</sup>

Neste sentido, Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho ensinam:

A responsabilidade civil subjetiva é a decorrente de dano causado em função de ato doloso ou culposos. Esta culpa, por ter natureza civil, se caracterizará quando o agente causador do dano atuar com negligência ou imprudência, [...] regra geral mantida com aperfeiçoamentos pelo art 186 do Código Civil de 2002 [...]. Do referido dispositivo normativo supratranscrito, verificamos que a obrigação de indenizar (reparar o dano) é a consequência juridicamente lógica do ato ilícito [...]. A noção básica da responsabilidade civil, dentro da doutrina subjetiva, é o princípio segundo o qual cada um responde pela própria culpa – *unuscuique sua culpa nocet*. Por se caracterizar em fato constitutivo do direito à pretensão reparatória, caberá ao autor, sempre, o ônus da prova de tal culpa do réu.<sup>51</sup>

Portanto, a responsabilidade subjetiva vai acontecer quando o sujeito que fez determinado ato ilícito chegar a este resultado em razão do dolo ou da culpa em sua conduta, será então obrigado a indenizar o dano causado apenas caso se consume sua responsabilidade.

### 9.2.2 Responsabilidade Civil Objetiva

Os elementos característicos da responsabilidade civil objetiva são: conduta humana (fato), nexo de causalidade e o dano.

Neste modelo de responsabilidade não se analisa a culpa, apenas a conduta humana, o nexo e o dano. Desta forma esse modelo baseia-se na teoria do risco, em que toda pessoa que cria, através de seus atos qualquer risco e dano a alguém,

<sup>49</sup> CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 171.

<sup>50</sup> CÉSPEDES; ROCHA, loc. cit.

<sup>51</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. III. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 55-56.

esse dano obrigatoriamente tem que ser reparado, indenizado, mesmo que não tenha sido cometido com culpa.

Referente a teoria do risco, essa responsabilidade está prevista no parágrafo único do art. 927, do Código Civil de 2002:

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.<sup>52</sup>

Com relação a teoria do risco, Sílvio de Salvo Venosa diz:

A teoria do risco aparece na história do Direito, portanto, com base no exercício de uma atividade, dentro da ideia de que quem exerce determinada atividade e tira proveito direto ou indireto dela responde pelos danos que ela causar, independente de culpa sua ou de prepostos. O princípio da responsabilidade sem culpa ancora-se em um princípio de equidade: quem afeita os cômodos de uma situação deve também suportar os incômodos. O exercício de uma atividade que possa representar um risco obriga por si só a indenizar os danos causados por ela. [...] No direito mais recente, a teoria da responsabilidade objetiva é justificada tanto sob o prisma do risco como sob o do dano. Não se indenizará unicamente porque há um risco, mas porque há um dano e, neste último aspecto, em muitas ocasiões dispensa-se o exame do risco.<sup>53</sup>

Independente da intenção de quem causou o dano, a vítima terá de ser indenizada. Desta forma a responsabilidade objetiva trouxe segurança jurídica para as pessoas, eis que, haverá reparação do dano sofrido.

---

<sup>52</sup> CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 212.

<sup>53</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: responsabilidade civil. vol. IV. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 17.

## 10 FIXAÇÃO DE INDENIZAÇÃO

Em relação a fixação de indenização, o Código Civil não apresenta critérios fixos para a da indenização por dano moral. A doutrina e a jurisprudência não são unânimes em relação aos critérios que devem ser utilizados pelo juiz da causa. Apenas que o magistrado deve arbitrar o *quantum* indenizatório.

No Brasil essa fixação se dá em salários mínimos, pois eram os parâmetros que constavam da Lei de Imprensa e da Lei de Telecomunicações. No entanto, a fixação em salários mínimos não é obrigatória.

Assim, esse arbitramento deve-se basear em dois critérios: subjetivamente, pelo qual o juiz deverá examinar a posição social ou política do ofendido e do ofensor, a intensidade ofensa que será determinado pela culpa ou dolo; e objetivamente, como a situação econômica do ofensor e do ofendido, o risco criado com a ação ou omissão, a gravidade e a repercussão da ofensa.

Segundo Maria Helena Diniz, "Na avaliação do dano moral o órgão judicante deverá estabelecer uma reparação equitativa, baseada na culpa do agente, na extensão do prejuízo causado e na capacidade econômica do responsável."<sup>54</sup>

Desta forma brilhante foi o entendimento do Tribunal de Justiça de Rondônia:

RESPONSABILIDADE CIVIL. DANO MORAL. REGISTRO E MANUTENÇÃO INDEVIDOS DE NOME NO SCI. INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 5º, X, DA CF/88 e 159 DO CÓDIGO CIVIL. DEVER DE INDENIZAR. VALOR DA CONDENAÇÃO. Tendo o consumidor pago, integralmente, o débito, extinta se torna a obrigação, não justificando, assim, processar qualquer inscrição em órgão de proteção creditícia, em virtude de não haver débito a justificar a restrição e, em ocorrendo inércia do vendedor em providenciar o cancelamento, caracteriza-se conduta culposa, apta a gerar o dever de indenizar - Art. 159, Código Civil. O quantum indenizatório deve servir para ressarcir a vítima pelos danos sofridos e para sancionar o agente, tendo o Magistrado que se ater às circunstâncias fáticas, entre as quais se encontram a capacidade econômica das partes e a extensão do dano. Quanto à alegação de não-comprovação de prejuízos, no caso do dano moral, não se exige o prejuízo material. A responsabilidade da concessionária de serviços públicos pela reparação do dano moral existe por se tratar de ofensa à honra, uma vez que o vexame a que foi exposta a apelada, que teve nome negativado, teve reflexos em seu relacionamento social e profissional. Ademais, "o dano simplesmente moral, sem repercussão no patrimônio, não há como ser provado. Ele existe tão-somente pela ofensa e dela é presumido, sendo o

<sup>54</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. vol. 7. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 93.

bastante para justificar a indenização (Rui Stoco, Responsabilidade Civil, 2ª ed., p. 493). Outro ponto a se destacar é que o consumidor não pode ser prejudicado pelos problemas que a empresa/apelante por ventura tenha com a sua organização nos serviços. Nesse caso, a responsabilidade civil é objetiva, prescindindo a culpa, se satisfaz apenas com o dano e o nexo de causalidade muito bem demonstrados. A negatização do nome de qualquer pessoa nos cadastros de restrição ao crédito é, por si só, nocivo à sua imagem, seja ela física ou jurídica, porquanto leva a conhecimento público a sua situação de inadimplência, fazendo surgir dúvidas quanto à sua capacidade de honrar compromissos, dificultando ou mesmo impedindo-lhe a obtenção de crédito e financiamentos na praça, fatos que se agravam em uma economia capitalista, em que a tônica é a competitividade. Acrescenta-se que esse sofrimento prescinde de demonstração, sendo suficiente a existência do fato em si, qual seja, a manutenção indevida do nome do autor no cadastro de inadimplentes, a justificar o ressarcimento correspondente que ora se busca através desta demanda, tendo, nesse sentido, anotado o Superior Tribunal de Justiça, ao apreciar o Recurso Especial n. 51.158-5-ES, relatado pelo Ministro Ruy Rosado, verbis: "A exigência de prova de dano moral (extrapatrimonial) se satisfaz com a demonstração da existência da inscrição irregular "(DJU de 29/5/95, p. 15.520). Acentua-se que desnecessária é a existência de ampla repercussão do dano, sendo suficiente a sua presença e não o número de pessoas que dele teve conhecimento, ao que se acresce o fato de não ser possível representá-los documentalmente, nem mesmo mensurá-los, lembrando Jean Carbonier que: [...] quando se alega um dano moral, os Tribunais - tanto ao objeto de admitir ou recusar sua existência, como de valorar sua quantia - gozam de um poder de apreciação muito mais amplo do que quando se trata de um dano material (Derecho Civil, Tradução Espanhola do Francês, t. II, III/66, trad. livre). Assim, descartadas quaisquer possibilidades de se questionar o dever de reparação do dano moral e, conseqüentemente, a responsabilidade da primeira apelante, passamos à análise de outra questão que merece importância, qual seja, o quantum a ser indenizado, sendo oportuno salientar que dificilmente se permitirá às partes que estas sejam indenizadas a valores que as satisfaçam, mas a jurisprudência tem sido farta quanto aos critérios adotados na fixação do valor da indenização do dano moral, que, sem dúvida, se tem tornado matéria crucial para os julgadores. Não pode o Julgador distanciar-se dos fatos apresentados, bem como da situação social das partes no meio em que elas vivem, por outro lado, é lógico que não se pode, como já afirmado, valorar a honra de uma pessoa ou qualquer outro atributo inerente à sua dignidade, mas deve sempre procurar alcançar um equilíbrio para uma justa condenação. Nesse aspecto, o voto do Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira assim preleciona: [...] o que se pode afirmar é que a indenização deva ser fixada em termos razoáveis, não se justificando que a reparação venha a constituir-se em enriquecimento indevido, com manifestos abusos e exageros, recomendando-se que o arbitramento opere com moderação, proporcionalmente ao grau de culpa, ao porte empresarial das partes, suas atividades comerciais e, ainda, ao valor do negócio, orientando-se o juiz pelos critérios sugeridos pela doutrina e pela jurisprudência, com razoabilidade, valendo-se da experiência e do bom senso, atento à realidade da vida, notadamente à situação econômica atual e às peculiaridades de cada caso [...] (Rec. Esps. 53.321/RJ e 173.366/SP). No mesmo sentido, é pertinente afirmar que ao quantum indenizatório é indiscutível que a sua avaliação seja uma das tarefas mais difíceis impostas ao Magistrado, uma vez que inexistem parâmetros e limites certos fixados na legislação em vigor, o que implica necessidade de se estabelecer o valor segundo o prudente arbítrio do Órgão Julgador, devendo considerar-se, nesse mister, a finalidade da condenação, qual seja, a de alertar o causador do dano, para o desestimular à prática futura de atos semelhantes e compensar a vítima pelo desconforto e abalo no crédito indevidamente



impostos. O mestre Caio Mário da Silva Pereira ensina que: [...] a vítima de uma lesão a algum daqueles direitos sem cunho patrimonial efetivo, mas ofendida em um bem jurídico que em certos casos pode ser mesmo mais valioso do que os integrantes de seu patrimônio, deve receber uma soma que lhe compense a dor ou o sofrimento, a ser arbitrada pelo juiz, atendendo às circunstâncias de cada caso, e tendo em vista as posses do ofensor e a situação pessoal do ofendido. Nem tão grande que se converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que se torne inexpressiva" (Responsabilidade Civil, n. 49, p. 67). Maria Helena Diniz, em sua obra, Responsabilidade Civil, escreve que: [...] é da competência jurisdicional o estabelecimento do modo como o lesante deve reparar o dano moral, baseado em critérios subjetivos (posição social ou política do ofendido, intensidade do ânimo de ofender: culpa ou dolo) ou objetivos (situação econômica do ofensor, risco criado, gravidade e repercussão da ofensa). Na avaliação do dano moral o órgão judicante deverá estabelecer uma reparação equitativa, baseada na culpa do agente, na extensão do prejuízo causado e na capacidade econômica do responsável. Na reparação do dano moral o juiz determina, por equidade, levando em conta as circunstâncias de cada caso, o quantum da indenização devida, que deverá corresponder à lesão e não ser equivalente, por impossível tal equivalência. Assim, dentro dos limites legais e do entendimento que esta egrégia Câmara tem se pautado, evitando, um enriquecimento sem causa de uma parte ou o empobrecimento de outra, mas tão-só uma compensação representada por um quantum plausível para servir de lenitivo ao dano experimentado pela apelante, entendo que a valoração a ser aplicada a título de danos morais, considerando a situação demonstrada e casos análogos, deve corresponder a quantia de R\$3.000,00 (três mil reais), haja vista que apesar da atitude indevida da apelada, inicialmente a negativação, foi regular. É importante afirmar que esta Corte não está pretendendo ou permitindo que as indenizações sejam tabeladas, mas tão-só criar parâmetros que possam ser utilizados dentro do contexto fático apresentado. Por todo o exposto, conheço do recurso por ser próprio e tempestivo, para conceder-lhe provimento, a fim de reformar a sentença recorrida para acolher o pedido inicial, e condenar a apelada a pagar a autora a título de danos morais, a quantia de R\$3.000,00 (três mil reais), corrigidos na forma da lei, e, via de consequência, inverter os ônus sucumbenciais, para condenar a apelada também no pagamento das custas e honorários advocatícios no percentual de 10% sobre o valor da causa. É o meu voto. DESEMBARGADOR JOSÉ PEDRO DO COUTO Acompanho. DESEMBARGADOR ROOSEVELT QUEIROZ COSTA De acordo. DECISÃO: Como consta da ata de julgamentos, a decisão foi a seguinte: "RECURSO PROVIDO POR UNANIMIDADE." Presidente o Excelentíssimo Desembargador Renato Mimessi. Relator o Excelentíssimo Desembargador Sebastião T. Chaves. Tomaram parte no julgamento os Excelentíssimos Desembargadores Sebastião T. Chaves, José Pedro do Couto e Roosevelt Queiroz Costa. Porto Velho, 26 de agosto de 2003. Bel. Sandro César de Oliveira Diretor do Departamento Judiciário Cível Data da distribuição: 26/6/2003 26/8/2003 CÂMARA CÍVEL 03.002768-3 Apelação Cível Origem : 002020051001 Ariquemes/RO (2ª Vara Cível) Apelante : M. L. D. Rabelo - ME Advogados: Ricardo S. Rodrigues (OAB/RO 1.982) e outros Apelada : Brasil Telecom S/A Advogados: Ana Ester Feitosa de Brito (OAB/RO 649) e outros Relator : Desembargador Sebastião T. Chaves Revisor : Desembargador José Pedro do Couto EMENTA Dano moral. Fatura telefônica. Pagamento efetuado. Manutenção do nome do usuário nos cadastros de restrição. Medida indevida. Critérios de valoração. A manutenção de nome do devedor nos cadastros de restrição ao crédito, após o pagamento do débito, ainda que este seja feito com atraso, por prazo superior a 5 (cinco) dias úteis subsequentes ao respectivo pagamento, caracteriza ato indevido do credor, pois a negativação indevida constitui ofensa à dignidade, que mesmo sem repercussão no patrimônio, o prejuízo

é presumido, sendo o bastante para justificar a indenização por danos morais. Quanto aos critérios para estabelecer o quantum dessa indenização, o Julgador deve ponderar-se num juízo de razoabilidade entre o fato e o dano, bem como a situação social das partes, de forma que uma parte seja compensada pela dor moral que sofreu e a outra seja educada para evitar a reincidência do ato indevido.<sup>55</sup>

Entretanto, esse arbitramento encontra um limite ético, deve se pautar no princípio da razoabilidade e proporcionalidade, que rege nosso ordenamento jurídico, o magistrado para fixar o valor a ser pago na reparação do dano moral.

Evitando assim, a fixação de valores que não fazem jus a justiça da causa, eis que os critérios objetivos são relevantes para a fixação do quanto indenizatório.

Outros doutrinadores ainda dizem que só poderá se utilizar de critérios exclusivamente subjetivos quando o caso concreto fugir da normalidade, mas que o magistrado sempre deverá agir com prudência e razoabilidade.

Desta forma o magistrado deve agir com equidade na hora da fixação da indenização por danos morais: a extensão do dano; as condições socioeconômicas dos envolvidos; as condições psicológicas dos envolvidos; o grau de culpa do agente, de terceiro ou da vítima.

Esses critérios estão escritos nos artigos. 944 e 945 do Código Civil, bem como do entendimento doutrinário e jurisprudencial dominante. Também é importante lembrar, ademais, da função social e da responsabilidade civil como já citados neste trabalho.

---

<sup>55</sup> BRASIL. Tribunal de Justiça de Rondônia. Responsabilidade civil. Dano moral. Registro e manutenção indevidos de nome no SCI. Inteligência dos artigos 5º, x, da CF/88 e 159 do Código Civil. Dever de indenizar. Valor da condenação. Recurso Ordinário nº 2002768-71.2003.822.0000 – RO. Relator: Desembargador Sebastião T. Chaves. Rondônia, 16 de setembro de 2003. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tj-ro.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/294871946/apelacao-civel-ac-20027687120038220000-ro-2002768-7120038220000>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

## 11 DANO PATRIMONIAL

Dano material ou patrimonial é quando se atingem os bens econômicos do lesado, ou seja, “[...] poderíamos conceituar o dano ou prejuízo como sendo a lesão a um interesse jurídico tutelado - patrimonial ou não -, causado por ação ou omissão do sujeito infrator.”<sup>56</sup>

Esse dano patrimonial se divide em danos emergentes, lucros cessantes e perda de uma chance.

Em relação aos danos emergentes é a imediata diminuição no patrimônio da vítima, seu prejuízo no presente, ou seja, é o que efetivamente perdeu. É uma perda que pode ser contabilizada, mensurada economicamente, em que é possível a apuração do *quantum debeatur* (quantia devida), na parte de cálculos.

O dano emergente, é aquele que mais se realça à primeira vista, o chamado dano positivo, traduz uma diminuição de patrimônio, uma perda por parte da vítima: aquilo que efetivamente perdeu. Geralmente, na prática, é o dano mais facilmente avaliável, porque depende exclusivamente de dados concretos.<sup>57</sup>

Se o devedor não cumprir a obrigação e está for de obrigação pecuniária (dinheiro), avaliação do dano se dará conforme art. 404 do Código Civil:

As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional.<sup>58</sup>

Lucros cessantes, é quando há frustração da expectativa de lucro, rendimentos e/ou salários, na perda do ganho futuro esperado pelo credor, ou seja, é o que razoavelmente deixou de lucrar. Não basta a mera possibilidade de deixar de ganhar, mas sim de probabilidade real, em que o magistrado a partir da

---

<sup>56</sup> GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2010, p. 78.

<sup>57</sup> VENOSA, 2014, p. 45.

<sup>58</sup> CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 184.

minuciosa análise do caso concreto e todas as circunstâncias envolvidas, poderá estimar e decretar valores.

O lucro cessante traduz-se na dicção legal, o que a vítima razoavelmente deixou de lucrar. Trata-se de uma projeção contábil nem sempre muito fácil de ser avaliada. Nessa hipótese, deve ser considerado o que a vítima teria recebido se não tivesse ocorrido o dano. O termo razoavelmente posto na lei lembra, mais uma vez, que a indenização não pode converter-se em um instrumento de lucro.<sup>59</sup>

Perda de uma chance significa um dano certo, sério, efetivo, de algo que iria se realizar/ganhar/acontecer se não fosse o ilícito praticado pelo outro sujeito. Para a aplicação desta teoria é fundamental que exista uma grande probabilidade de que a chance perdida se concretizaria.

Na perda da chance ocorre a frustração na percepção desses ganhos. A indenização deverá fazer uma projeção dessas perdas, desde o momento do ato ou fato jurídico que lhe deu causa até um determinado tempo final, que pode ser uma certa idade a vítima, um certo fato ou a data da morte. Nessas hipóteses, a perda da oportunidade constitui efetiva perda patrimonial e não mera expectativa.<sup>60</sup>

Sergio Cavalieri Filho explica que:

Caracteriza-se essa perda de uma chance quando, em virtude da conduta de outrem, desaparece a probabilidade de um evento que possibilitaria um benefício futuro para a vítima, como progredir na carreira artística ou militar, arrumar um melhor emprego, deixar de recorrer de uma sentença desfavorável pela falha do advogado, e assim por diante. Deve-se, pois, entender por chance a probabilidade de se obter um lucro ou de se evitar uma perda.

O direito pátrio, onde a teoria vem encontrando ampla aceitação, enfatiza que “a reparação da perda de uma chance repousa em uma probabilidade e uma certeza; que a chance seria realizada e que a vantagem perdida resultaria em prejuízo” (Caio Mário, Responsabilidade Civil, 9. Ed., Forense, p. 42). É preciso, portanto, que se trate de uma chance séria e real, que proporcione ao lesado efetivas condições pessoais de concorrer à situação futura esperada. Aqui, também, tem plena aplicação o princípio da razoabilidade.

A chance perdida reparável deverá caracterizar um prejuízo material ou imaterial resultante de fato consumado, não hipotético. Em outras palavras,

---

<sup>59</sup> VENOSA, 2014, p. 45.

<sup>60</sup> Ibid., p. 44.

é preciso verificar em cada caso se o resultado favorável seria razoável ou se não passaria de mera possibilidade aleatória.

Não se deve, todavia, olhar para a chance como perda de um resultado certo porque não se terá a certeza de que o evento se realizará. Deve-se olhar a chance como a perda da possibilidade de conseguir um resultado ou de se evitar um dano; devem-se valorar as possibilidades que o sujeito tinha de conseguir o resultado para ver se são ou não relevantes para o ordenamento. Essa tarefa é do juiz, que será obrigado a fazer, em cada caso, um prognóstico sobre as concretas possibilidades que o sujeito tinha de conseguir o resultado favorável. A perda de uma chance, de acordo com a melhor doutrina, só será indenizável se houver a probabilidade de sucesso superior a cinquenta por cento, de onde se conclui que nem todos os casos de perda de uma chance serão indenizáveis.

A indenização, por sua vez, deve ser pela perda da oportunidade de obter uma vantagem e não pela perda da própria vantagem. Há que se fazer a distinção entre o resultado perdido e a possibilidade de consegui-lo. A chance de vitória terá sempre valor menor que a vitória futura, o que refletirá no montante da indenização.<sup>61</sup>

Além de responder com indenização pelos danos causados ao patrimônio alheio, na esfera civil, o ofensor comete crime, tipificado pelo artigo 163 do Código Penal, estando sujeito à pena de um mês a três anos de detenção e/ou multa, dependendo das características do caso concreto.

É importante a conscientização social, para que haja um respeito irrestrito ao patrimônio alheio, devendo as pessoas conservá-lo como se seu fosse evitando, assim, maiores desgastes e procedimentos judiciais.

---

<sup>61</sup> CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 75.

## 12 DANO MORAL

O dano moral sofreu muita resistência para ser admitido no ordenamento jurídico brasileiro. Durante muito tempo, discutiu-se se o dano exclusivamente moral deveria ser indenizado. Nessa questão, havia um aspecto relevante: a doutrina nacional majoritária, acompanhando o direito comparado, defendia a indenização do dano moral, com inúmeros seguidores, enquanto a jurisprudência, a contrário senso, inclusive o Supremo Tribunal Federal, negava essa possibilidade.

A Constituição da Federativa de 1988 garante no artigo 5º, V e X, à indenização por danos materiais, morais ou à imagem, caso seja violado a intimidade, privacidade, honra e imagem das pessoas.

Carlos Roberto Gonçalves conceitua:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem, o bom nome etc., como se infere dos arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação. O dano moral não é propriamente a dor, a angústia, o desgosto, a aflição espiritual, a humilhação, o complexo que sofre a vítima do evento danoso, pois esses estados de espírito constituem o conteúdo, ou melhor, a consequência do dano.<sup>62</sup>

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, que decorrem da relação de trabalho, conforme o art. 114, VI, da Constituição Federal de 1988 e a súmula 392 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 392 do TST. DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 27.10.2015) - Res. 200/2015, DEJT divulgado em 29.10.2015 e 03 e 04.11.2015. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de

---

<sup>62</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: responsabilidade civil. vol. IV. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 353.

acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.<sup>63</sup>

Mauricio Godinho Delgado explica que:

O dano moral decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas - e sua respectiva indenização reparadora - são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício (por exemplo, procedimento discriminatório, falsa acusação de cometimento de crime, tratamento fiscalizatório ou disciplinar degradante ou vexatório, etc.).<sup>64</sup>

Cavaliere Filho ainda diz:

Como se vê, hoje o dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos - os complexos de ordem ética -, razão pela qual podemos defini-lo, de forma abrangente, como sendo uma agressão a um bem ou atributo da personalidade. Em razão de sua natureza imaterial, o dano moral é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com a obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo esta mais uma satisfação do que uma indenização.<sup>65</sup>

O empregador justifica a prática da revista como meio de defesa do seu patrimônio, colocando a dignidade da pessoa humana em segundo plano.

Deve ser levado em consideração, a função social da propriedade em que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa assegurando a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social. Quando o empregador viola o direito dos seus obreiros essa função social se desvirtua.

---

<sup>63</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n° 392. Dano moral e material. Relação de trabalho. Competência da justiça do trabalho. **Portal do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM392](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM392)>. Acesso em: 01 nov. 2017.

<sup>64</sup> DELGADO, 2016, p. 688.

<sup>65</sup> CAVALIERI FILHO, 2012, p. 90.

### 13 RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DO DANO MORAL

É evidente a responsabilidade do empregador pelo pagamento das indenizações por dano moral ou a imagem decorrente da conduta ilícita por ele cometida, pelos prepostos, supervisores, ou seja, por suas chefias, contra o empregado.

Portanto, segundo Maria Helena Diniz a:

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.<sup>66</sup>

Desta forma, é importante salientar que os danos decorridos das relações trabalhistas vão responder na esfera da responsabilidade civil com base no art.944 do Código Civil, esclarecendo que o valor da indenização será baseado pela extensão do dano.

Assim, o empregador que agir de modo contrário, ferindo a dignidade e intimidade, a honra e a vida privada do empregado, direitos garantidos constitucionalmente pelo art. 5º, X, terá o dever de indenizar.

Neste sentido é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região, em que o:

DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. A revista íntima, realizada diariamente, é invasiva e abusiva, porque expõe o empregado, de forma habitual, a situação constrangedora, configurando prática passível de reparação civil, nos termos dos artigos. 1.º, III, e 5.º, V e X, da Constituição Federal.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil.** vol 7. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 50.

<sup>67</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Dano moral. Revista íntima. Recurso Ordinário nº 00997201407503008 0000997-55.2014.5.03.0075 – SP. Relator: Flavio Wilson da Silva Barbosa. São Paulo, 01 de março de 2016. **Jusbrasil.** Disponível em: < [https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/321255033/andamento-do-processo-n-0000997-5520145030075-ro-06-04-2016-do-trt-3?re\\_f=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/321255033/andamento-do-processo-n-0000997-5520145030075-ro-06-04-2016-do-trt-3?re_f=topic_feed)>. Acesso em: 13 nov. 2017.



Ainda, o art. 186 do CC esclarece que a ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

A indenização, paga pelo empregador ao seu empregado levará em consideração dois aspectos: a compensação do dano da vítima e a forma pedagógica, para que o empregador não venha mais praticar o ato ilícito.

Deste modo, o empregado vai ao judiciário pleitear a indenização por danos morais decorrente da revista íntima, o juiz deve arbitrar um valor para educar e desestimular a prática ilícita da revista.

É importante lembrar que o Juiz deve arbitrar o *quantum* (quantia) indenizatório por danos morais com razoabilidade e proporcionalidade para que não proporcione enriquecimento sem causa do obreiro e não cause a falência do empregador.

Com relação ao dano moral devido referente a revista íntima e o *quantum* indenizatório arbitrado o Tribunal Superior do Trabalho entende:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA - EMPREGADO OBRIGADO A PERMANECER NU - QUANTUM INDENIZATÓRIO (R\$ 10.000,00) - DESPROPORCIONALIDADE. Ante a razoabilidade da tese de violação ao artigo 944 do Código Civil, recomendável o processamento do recurso de revista, para exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo provido. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA ABUSIVA - EMPREGADO OBRIGADO A PERMANECER NU - QUANTUM INDENIZATÓRIO (R\$ 10.000,00) - DESPROPORCIONALIDADE - MAJORAÇÃO (R\$ 50.000,00). Seguindo os critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, entendo desproporcional o valor arbitrado a título de indenização moral, considerando a extensão do dano sofrido, já que o reclamante era obrigado a permanecer totalmente nu, frente a frente aos seus pares, sempre que necessitasse sair do prédio. Nesse contexto, entendo que o valor de R\$ 10.000,00 não é suficiente para atingir a finalidade da indenização por dano moral, de reparar, ou, ao menos, amenizar o dano sofrido, tampouco de desestimular a reclamada a praticar o ato lesivo à honra e à imagem dos seus empregados. Nessa esteira, com o escopo de proporcionar uma reparação moral calcada nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, entendo que o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) é inadequado, devendo ser majorado para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), valor este suficiente para reparar o prejuízo moral sofrido na hipótese vertente, sem que com isso, se vislumbre enriquecimento ilícito do reclamante ou ônus excessivo à reclamada. Recurso de revista conhecido e provido. Agravo de instrumento.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento. Recurso de revista. Dano moral. Revista íntima abusiva. Empregado obrigado a permanecer nu. Quantum indenizatório (R\$ 10.000,00). Desproporcionalidade. Agravo de Instrumento. nº 1427007820075010073 – RR. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Roraima, 04 de dezembro de 2005. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.j>

## 14 REFORMA TRABALHISTA E A TARIFICAÇÃO DO DANO MORAL

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 denominada Reforma Trabalhista os contratos extintos antes de 11.11.2017 não serão atingidos, pois a mesma não tem efeito retroativo, assim podemos entender que foi preservado o direito adquirido e o ato jurídico perfeito.

Porém, os novos contratos feitos a partir desta reforma trabalhista serão totalmente aplicáveis. Havia dúvidas em relação a sua aplicação aos contratos em curso, isto é, àqueles empregados admitidos antes do dia 11.11.17 com contratos vigentes na época da lei.

Entretanto, O artigo 2º do da MP 808/17 determina a aplicação integral da Lei 13.467/17 aos contratos vigentes, ou seja, toda a alteração da reforma é aplicável aos contratos vigentes em 11.11.17.

Conforme a Lei nº 13.467, está veio para definir um novo entendimento, a partir do art. 223-A, com o título de dano extrapatrimonial.

Como primeira mudança nota-se que o legislador brasileiro faz referência a expressão dano extrapatrimonial em substituição a dano moral, por ser mais amplo, abrangendo inclusive o dano estético.

Veja-se o art.223-A e seguintes:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.'

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.'

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º. Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º. A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.<sup>69</sup>

Na sequência dos artigos, começando com o artigo 223-A, é possível perceber que o legislador começa a se referir ao instituto do dano não patrimonial, ou moral, informando que as hipóteses de incidência estão limitadas as situações previstas nesse título.

Dessa forma, seria possível engessar ou limitar a aplicação deste instituto haja visto que a sociedade está sempre em desenvolvimento e que novas hipóteses sempre surgem? Só o tempo dirá.

O artigo 223-B apresenta um conceito de dano moral, também limita sua abrangência apenas aos titulares que tenham direito a reparação. Porém, muitas vezes esse direito transcende a pessoa e atinge familiares.

Podemos analisar que esse artigo 223-C, não apresentava todos os direitos da personalidade que poderiam configurar o dano extrapatrimonial, porém entrou em vigor a medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, incluindo todos:

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. (NR)<sup>70</sup>

Neste artigo 223-D temos uma novidade, a pessoa jurídica passa a ser “sujeito” podendo exigir dano extrapatrimonial.

O artigo 223-E possibilidade de responsabilidade solidária ou subsidiária em relação a todos que tenham colaborado para a violação do bem jurídico.

<sup>69</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 12 nov. 2017.

<sup>70</sup> BRASIL. Medida Provisória nº 808. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

Artigo 223-F, § 1º e § 2º, aduz que poderá haver uma cumulação dos danos patrimoniais com os danos extrapatrimoniais, desde que decorrentes do mesmo ato lesivo. Também é exigido que o magistrado discrimine os valores das indenizações patrimoniais e os extrapatrimoniais.

Nos artigos seguintes vamos ver como a Lei nº 13.467/2017 irá impor aos magistrados sua aplicação:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I. a natureza do bem jurídico tutelado;
- II. a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III. a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV. os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V. a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI. as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII. o grau de dolo ou culpa;
- VIII. a ocorrência de retratação espontânea;
- IX. o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X. o perdão, tácito ou expresso;
- XI. a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII. o grau de publicidade da ofensa.<sup>71</sup>

Esta parte da lei trata especificamente da maneira como os magistrados iram fixar o *quantum* da indenização, conforme o art. 944 do Código Civil, em que a indenização deve ser medida de acordo com a extensão do dano, podendo o juiz reduzir o valor da indenização caso seja desproporcional.

Como já explicado anteriormente, o arbitramento da indenização por dano moral, isto é, a fixação do *quantum* indenizatório, deve considerar a gravidade e o tamanho do dano sofrido, a condição patrimonial do empregador, e é claro deve ter o intuito pedagógico, para que pensem duas vezes antes de repetir o ato lesivo.

Neste entendimento, é óbvio que a reparação indenizatória do dano moral será pauta na doutrina e jurisprudência, onde o magistrado deverá analisar com cuidado todos os aspectos do caso concreto, devendo colocar-se como se fosse parte do processo para então conseguir fixar um *quantum* indenizatório justo para o caso que ele está analisando.

---

<sup>71</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 12 nov. 2017.

Segundo Roberto Dala Barba Filho, referente á deficiência dos parágrafos em especial o de vedação de acumulação informa que:

A primeira delas consiste na suposição de que a indenização deve ser arbitrada segundo o pedido, e não conforme a causa de pedir. Não coincidem, nem há litispendência entre demandas, quando, embora o pedido seja o mesmo (e.g. indenização por danos morais), a causa de pedir seja distinta (i.e. um pedido de danos morais em razão de humilhações e um pedido de danos morais decorrente de violência física). Se um trabalhador, em determinada situação, foi ofendido verbalmente ou humilhado por ato do seu empregador, tal circunstância pode justificar o ajuizamento de uma demanda em razão desse fato, com pedido indenizatório. Se, alguns meses depois, ele for agredido fisicamente, tal circunstância também pode ensejar um pedido indenizatório por esse fundamento, e evidentemente se estará tratando de situações distintas. Se o mesmo pedido pode possuir diferentes causas de pedir, e se cada causa de pedir justificaria, por si só, pretensões autônomas em diferentes ações, evidentemente quando há um pedido de indenização por danos morais fundamentado em diferentes causas de pedir, cada uma delas bastaria para justificar uma indenização específica, sem que isso implique acumulação de indenizações, já que decorrerão de violações distintas. A vedação de acumulação, nesse caso, só pode ser interpretada como se referindo ao mesmo fato e a mesma causa de pedir, portanto.<sup>72</sup>

Com a entrada em vigor da Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) é questionável se a súmula do Superior Tribunal de Justiça nº 281, que fixou o entendimento de que o dano moral não está sujeito a tarifação, continuará em vigor, visto que a Lei da Reforma Trabalhista vai estabelecer alguns critérios.

De certa forma, podemos dizer que haverá uma previsibilidade das decisões e um sentimento de segurança jurídica.

Porém, o magistrado é quem vai aferir no caso concreto um valor para a dignidade humana, visto que esse princípio não pode ser calculado, pois não tem preço e cada pessoa tem uma personalidade e uma vida diferente da outra, fica difícil de imaginar que todos devem estar no mesmo patamar.

Isto é, com entrada da Lei nº 13.467/2017, vai ser estabelecido certos parâmetros para a fixação do valor da indenização, esse valor está dentro de uma escala de valores, onde o magistrado poderá usar de seu juízo de ponderação e fixar a indenização que achar pertinente ao caso concreto.

---

<sup>72</sup> BARBA FILHO, Roberto Dala. A inconstitucionalidade da tarifação da indenização por dano extrapatrimonial no direito do trabalho. **Migalhas**. Curitiba, 27 set. 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI266105,21048A+inconstitucionalidade+da+tarifacao+da+indenizacao+por+dano>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

Ainda no entendimento de Roberto Dala Barba Filho, há uma segunda deficiência, que seria a tarifação de acordo com o a gravidade da ofensa. Ora, não tem como definir um caráter objetivo para uma “ofensa leve” ou “ofensa média” muito menos a norma vai determinar visto que isso é ineficaz. Como já especificado no art. 223-G, o magistrado vai dar sua decisão de acordo com sua formação, assim a fixação do valor e a gravidade da lesão vão ser deixados a cargo do arbítrio judicial, ou seja, não auxiliando em nada a tarifação segundo a suposta natureza da lesão, apenas estabelece um limite total que deve ser observado.<sup>73</sup>

Também, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi fixado um valor com base no salário da vítima, gerando muita discussão em torno dessa flagrante inconstitucionalidade.

Art. 223-G, § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I. ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II. ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III. ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV. ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.<sup>74</sup>

Seria possível limitar um valor a ofensa da honra, imagem, intimidade, sexualidade, entre outros de um ser humano? E mais, o seu valor teria como base a sua última remuneração salarial?

Todos esses exemplos são direitos fundamentais, devendo ser resguardados independentemente da situação socioeconômica do lesado.

Nesse aspecto, não seria inconstitucional basear a indenização no salário do trabalhador, uma vez que, deve ser fixado um valor de indenização pelo dano e não pelo salário?

Como fica o princípio da igualdade, isonomia e da não discriminação?

<sup>73</sup> BARBA FILHO, 2017.

<sup>74</sup> BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 12 nov. 2017.

Essa tarifação da indenização em uma espécie de tabela está fixando o valor da indenização ou impondo limites para não permitir indenizações desproporcionais?

No entanto, com todos esses questionamentos e as duras críticas que foram recebidas devido a inconstitucionalidade desse art. 223-G, §1º e incisos, em basear a indenização no salário do ofendido, foi aprovada a medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017, alterando o artigo 223-G da seguinte forma:

Art. 223-G, § 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
- IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.<sup>75</sup>

Como visto, a alteração se fez necessária eis que era flagrante sua inconstitucionalidade e foi muito questionada por diversos entendedores da área trabalhista. Como forma de amenizar, a medida provisória coloca como limite a esse *quantum* indenizatório o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que atualmente se encontra no valor de R\$5.645,80.

Porém, isso ainda se configura como uma tarifação, visto que, ainda se tem o intuito de baratear e limitar as inúmeras demandas trabalhistas de indenização.

Nesse entendimento, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - ANAMATRA ajuizou a ADIn (ação direta de inconstitucionalidade) nº 5.870 no STF contra os artigos da CLT, alterados pela lei 13.467/17, reforma trabalhista, e pela MP 808/17, que impõem um limite e fixação de valores das indenizações por dano moral decorrentes das relações de trabalho, isto é, não só estão limitando as indenizações como também limitando o próprio exercício da jurisdição. Ademais, a própria Lei de Imprensa (ADPF 130) quando foi declarada

---

<sup>75</sup> BRASIL. Medida Provisória nº 808. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

inconstitucional pelo Supremo, teria firmado um entendimento a respeito da não limitação para indenizar.<sup>76</sup>

Até o momento deste trabalho ainda não foi julgado a ADIn 5.870.

Também, é possível salientar que não é possível se instituir por lei um valor para o dano á dignidade da pessoa humana.

Seguindo com os artigos, veja-se como foi aplicado a questão da reincidência na reforma:

Art. 223-G, § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.<sup>77</sup>

Com a condição de se exigir a reincidência do ato entre as mesmas partes para a elevação da indenização, se perde o caráter pedagógico da reparação. Pois, esse caráter educacional serve para desestimular as condutas lesivas do empregador para que no futuro não se repita. Ao limitar um teto máximo ao *quantum* indenizatório apenas no caso de reincidência entre as mesmas partes a norma perde seu caráter preventivo e pedagógico, eis que, a conduta ilegal passa a ser tolerável se não for entre as mesmas partes.

Com diversas críticas à reincidência a emenda provisória nº808/17 fez a seguinte alteração e inclusão de mais dois artigos:

Art. 223-G [...]

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.” (NR)<sup>78</sup>

<sup>76</sup> REFORMA trabalhista: Anamatra contesta no STF limites à indenização por dano moral. **Migalhas**. Curitiba, 23 jan. 2018. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI272926,11049Reforma+trabalhista+Anamatra+contesta+no+STF+limites+a+indenizacao>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

<sup>77</sup> BRASIL. Medida Provisória nº 808. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2)>. Acesso em: 15 mar. 2018.



Com a MP nº 808/17 essa tarifação da indenização do dano moral terá como base o teto do regime geral da previdência.

Como podemos observar no art.223-G, §5º da CLT, não será aplicado para o dano extrapatrimonial decorrente da morte essa base de valor, pois a morte é imensurável e não tem como ser tabelada.

Em relação a reincidência, está se aplica caso ocorra uma ofensa idêntica dentro de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

Como já explicado no capítulo de dano, deve ser levado em conta na hora da fixação da indenização não apenas o caráter compensatório da vítima como também o caráter punitivo e pedagógico.

O Direito Processual do Trabalho prevê no artigo 769 da CLT que “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.”<sup>79</sup>

Também é previsto no Novo Código de Processo Civil 2015, a possibilidade de ser usado de forma subsidiária e supletiva ao Processo do Trabalho.

Supletiva, significa aplicar o Código de Processo Civil quando, apesar da lei processual trabalhista disciplinar o instituto processual, não for completa. Nesta situação, o Código de Processo Civil será aplicado de forma complementar, aperfeiçoando e propiciando maior efetividade e justiça ao processo do trabalho

Para a aplicação subsidiária do Código Civil é preciso ocorrer duas situações: lacuna ou omissão no sistema trabalhista e compatibilidade entre a norma de Direito Civil e os princípios do Direito do Trabalho.

Esse entendimento foi recepcionado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Deste modo, a doutrina explica que o direito civil é utilizado na solução das demandas trabalhistas.

Desta forma, apesar do critério da especialidade: *lex specialis derogat generali* (lei especial derroga a general) a Justiça do Trabalho vem aplicando o critério da subsidiariedade em detrimento da outra.

Assim, não seria possível aplicar a lei geral, que para créditos civis, destituídos do caráter alimentar, não prevê indenização tarifada por danos morais,

---

<sup>78</sup> BRASIL. Medida Provisória nº 808. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

<sup>79</sup> CÉSPEDES; ROCHA, 2017, p. 982.

para a Consolidação das Leis do Trabalho, na questão de tarifação do dano moral, visto que é a mais favorável ao trabalhador, pois este vive uma relação de hipossuficiência frente ao empregador?

Apesar de todas as especulações e perguntas que surgem com a entrada da Lei nº 13.467/17, a MP nº 808/17 e a Adin nº 5.870 ainda não temos nenhum entendimento posto, até o presente trabalho a medida provisória não foi votada para se tornar lei ordinária e a ADin ainda não foi julgada.

## 15 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como intuito demonstrar a revista íntima no trabalhador e o *quantum* indenizatório.

Em um primeiro momento foi mostrado o direito de propriedade e a função social do empregador com todos os poderes inerentes a relação de trabalho sendo feita uma análise nos poderes diretivos do empregador. Deixando claro que o empregador detém o direito de fiscalizar com o objetivo de obter melhor produtividade do empregado, estipulando normas ao contrato de trabalho, aplicar medidas sancionatórias quando violadas essas normas impostas e podendo acompanhar a produtividade dos seus trabalhadores desde que esses poderes sejam exercidos com base nos princípios que norteiam as relações trabalhistas, sendo razoável e não configure uma conduta abusiva, pois o empregado poderá pleitear danos materiais ou morais, quais sejam: o princípio da dignidade da pessoa humana, da intimidade, da privacidade e a honra do trabalhador.

Nesse sentido, o princípio da dignidade da pessoa humana e os demais princípios e direitos fundamentais aplicáveis às relações trabalhistas são utilizados para que ninguém desrespeite os trabalhadores e que os mesmos sejam tratados de forma digna, de modo a eliminar qualquer conduta de desrespeito por parte do empregador, devendo este ser razoável.

Cumprir trazer a tona a Constituição Federal, eis que essa é clara quanto à isonomia e os direitos que os trabalhadores possuem, pois são em sua grande parte hipossuficientes e devem ser resguardados.

Ato seguinte, foi apresentada a distinção entre revista íntima sobre a pessoa do empregado, é o procedimento mais ofensivo e constrangedor ao trabalhador, eis que ele é obrigado a despir-se total ou parcialmente das peças de roupa, podendo haver contato físico ou não, revista íntima sobre os bens do empregado, é a verificação de pertences pessoais do empregado, e revista não íntima, é a que ocorre sem contato físico e à distância.

Posteriormente, tratou-se da figura em si da revista íntima e o art. 373-A da CLT, proibindo a revista íntima em mulheres, sendo vedado ao empregador ou preposto realizar revistas íntimas em empregadas ou funcionárias, se estendendo a homens também em face do princípio da isonomia.

Destarte, não se deve olvidar que a revista íntima somente se justificaria quando o bem em defesa diga respeito à proteção da coletividade, isto é, somente um interesse social poderia justificar tão grande desrespeito a um direito individual.

Ainda, é possível que o empregado se recuse á revista, chamando direito de resistência, não temos uma lei posta, porém podemos encontra-la implicitamente no artigo 5º, inciso II, da CF, dispondo que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Ademais, qualquer ato que venha a violar o direito a dignidade da pessoa, da intimidade, vida privada, da honra deve ser recusado pelo empregado.

Tanto foi falado sobre os direitos a não revista íntima que foi criada sancionada a Lei nº 13.271/16, proibindo a revista íntima e vetando a revista em funcionárias e clientes dos órgãos e entidades da administração pública, direta ou indireta. Sendo recepcionada pela constituição ficou claro que esse não seria um direito apenas das mulheres e pelo princípio da isonomia foi estendido também aos homens.

Nesse passo, as situações que justificam a revista do empregado ficariam a distrito da revista em seus pertences ou salvo na situação extrema de proteção da coletividade, fora isso a revista íntima é totalmente desproporcional, eis que de acordo com as decisões de nossos tribunais, a partir do momento em que tal conduta for abusiva e vexatória, invadir a intimidade do trabalhador, haverá consequências ao empregador.

Essas consequências podem ser apresentadas como rescisão indireta ou justa causa patronal, quando o empregado tem a possibilidade de rescindir o contrato de trabalho por falta grave cometida pelo empregador listadas no art. 483 da clt, no tocante a revista íntima se aplicaria o ato lesivo da honra e boa fama. também podemos identificar como consequência a responsabilidade subjetiva e objetiva desse ato e, sendo a primeira aquela em que deve ser comprovada a culpa do agente causador do dano, e a segunda independe da comprovação de culpa ou dolo do agente pois basta existir o elo de causalidade entre o dano e a conduta do sujeito.

Em relação a essas consequências podemos observar que a depender da revista vai nascer para o empregado o direito a exigir na justiça uma ação a título de danos morais.

Adentrando esse entendimento, foi possível verificar que não existe uma regra para fixação dessa indenização o arbitramento desse dano deve-se basear em dois critérios: subjetivamente, pelo qual o juiz deverá examinar a posição social ou política do ofendido e do ofensor, a intensidade da ofensa que será determinado pela culpa ou dolo; e objetivamente, a situação econômica do ofensor e do ofendido, o risco criado com a ação ou omissão, a gravidade e a repercussão da ofensa para se chegar num quantum proporcional.

Foi analisada a questão do dano, patrimonial e moral, com ênfase na responsabilidade civil decorrente do dano moral visto que a revista íntima é absurda. Desta forma, é importante saber que os danos decorridos das relações trabalhistas vão responder na esfera da responsabilidade segundo o código civil e que o valor da indenização será baseado pela extensão do dano, devendo o magistrado ponderar.

Porém, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 esse entendimento foi mudado, visto que agora pretende limitar essa decisão subjetiva do juiz e colocar uma tarifação ao dano, segundo o art.223 e seguinte da CLT.

Mais especificamente tratando dessa tarifação que a lei nº 13.467/17 trouxe, em primeiro lugar tinha sido aprovada uma base ao quantum indenizatório em cima do salário do ofendido, depois de muito criticado pela flagrante inconstitucionalidade, visto que ofende o princípio da isonomia, foi apresentada a medida provisória nº 808/17 em que se alterava a base de cálculo dessa indenização a partir do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que atualmente se encontra no valor de R\$5.645,80, mas se mantinha a questão da tarifação.

Desse modo, foi apresentado a ADIn nº 5.870 no STF, visto que não só a isonomia foi esquecida nesta lei como também a questão da tarifação do dano que muito já foi superada pela Lei de Imprensa (ADPF 130), julgada inconstitucional pois limitava o exercício da jurisdição, afinal, como é possível se instituir por lei um valor para o dano á dignidade da pessoa humana?

Até o presente momento só podemos concluir que está ocorrendo muitos debates e que conforme demonstrado no presente trabalho essa tarifação do quantum indenizatório não merece prosperar eis que é flagrante sua inconstitucionalidade.

## REFERÊNCIAS

BARBA FILHO, Roberto Dala. A inconstitucionalidade da tarifação da indenização por dano extrapatrimonial no direito do trabalho. **Migalhas**. Curitiba, 27 set. 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI266105,21048A+inconstitucionalidade+da+tarifacao+da+indenizacao+por+dano>>.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13271.htm)>.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>.

\_\_\_\_\_. Medida Provisória nº 808. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Portal do Planalto**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art2)>.

\_\_\_\_\_. Tribunal de Justiça de Rondônia. Responsabilidade civil. Dano moral. Registro e manutenção indevidos de nome no SCI. Inteligência dos artigos 5º, x, da CF/88 e 159 do Código Civil. Dever de indenizar. Valor da condenação. Recurso Ordinário nº 2002768-71.2003.822.0000 – RO. Relator: Desembargador Sebastião T. Chaves. Rondônia, 16 de setembro de 2003. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tj-ro.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/294871946/apelacao-civel-ac-20027687120038220000-ro-2002768-7120038220000>>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (1. Região). Rescisão indireta e dano moral. Revista íntima. Recurso Ordinário nº 00105291420145010009 – RJ. Relatora: Giselle Bondim Lopes Ribeiro. Rio de Janeiro, 03 de junho de 2017. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/509438354/recurso-ordinario-ro-105291420145010009-rj>>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Ato lesivo à honra da empregada. Revista íntima abusiva. Rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso Ordinário nº 374305 01168-2004-087-03-00-0 – SP. Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira. São Paulo, 05 de maio de 2005. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129338102/recurso-ordinario-trabalhista-ro-374305-01168-2004-087-03-00-0>>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho. (3. Região). Dano moral. Revista íntima. Recurso Ordinário nº 00997201407503008 0000997-55.2014.5.03.0075 – SP. Relator: Flavio Vilson da Silva Barbosa. São Paulo, 01 de março de 2016. **Jusbrasil**. Disponível em: <[https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/321255033/andamento-do-processo-n-0000997-5520145030075-ro-06-04-2016-do-trt-3?ref=topic\\_feed](https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/321255033/andamento-do-processo-n-0000997-5520145030075-ro-06-04-2016-do-trt-3?ref=topic_feed)>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento. Recurso de revista. Dano moral. Revista íntima abusiva. Empregado obrigado a permanecer nu. Quantum indenizatório (R\$ 10.000,00). Desproporcionalidade. Agravo de Instrumento. nº 1427007820075010073 – RR. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Roraima, 04 de dezembro de 2005. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263984647/recurso-de-revista-rr-1427007820075010073>>.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 392. Dano moral e material. Relação de trabalho. Competência da justiça do trabalho. **Portal do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_351\\_400.html#SUM392](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM392)>.

CABETTE, Eduardo Luiz Santos. Proibição de Revistas Íntimas: primeiros comentários à Lei 13.271/16. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://eduardocabette.jusbrasil.com.br/artigos/327255237/proibicao-de-revistas-intimas-primeiros-comentarios-a-lei-13271-16>>.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CASSIANO, Ricardo. Você sabe quais são os limites da revista pessoal no trabalho? **Tribunal Superior do Trabalho**, 27 ago. 2015. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-asset\\_publisher/89Dk/content/voce-sabe-quais-sao-os-limites-da-revista-pessoal-no-trabalho-](http://www.tst.jus.br/noticias/-asset_publisher/89Dk/content/voce-sabe-quais-sao-os-limites-da-revista-pessoal-no-trabalho-)>.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

CÉSPEDES, Livia; ROCHA, Fabiana Dias da. **Vade mecum Saraiva**. 23. ed. atual e ampl. São Paulo: Saraiva, 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de Revista Íntima. Possibilidades e Restrições. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, v. 1, n. 2, p. 16, nov. 2011. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/97622>>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DI PIETRO, Giovanna Ramos. Revista íntima e a inviolabilidade do direito à intimidade. **FENORD**, p. 130, 2011. Disponível em: <[http://www.fenord.edu.br/revista-aguia/revista2011/textos/Revistaintima\\_pag120.pdf](http://www.fenord.edu.br/revista-aguia/revista2011/textos/Revistaintima_pag120.pdf)>.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. vol. 7. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: reais**. 11. ed. vol. 5. São Paulo: Atlas, 2015.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: parte geral**. vol. I. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

\_\_\_\_\_. **Novo Curso de Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. III. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. vol. I. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

\_\_\_\_\_. **Direito Civil Brasileiro**. 4. ed. vol. 5. São Paulo: Saraiva, 2009.

\_\_\_\_\_. **Direito Civil Brasileiro: responsabilidade civil**. vol. IV. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

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

MESQUITA, Luiz José. **Direito Disciplinar do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.



REFORMA trabalhista: Anamatra contesta no STF limites à indenização por dano moral. **Migalhas**. Curitiba, 23 jan. 2018. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI272926,11049Reforma+trabalhista+Anamatra+contesta+no+STF+limites+a+indenizacao>>.

RODRIGUES, Silvio. **Responsabilidade civil**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2009.

SANTANA, Raquel Santos de. A dignidade da pessoa humana como princípio absoluto. **Direito net**, 17 jun. 2010. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5787/A-dignidade-da-pessoa-humana-como-principio-absoluto>>.

SCHIAVI, Mauro. **Ações de reparação por danos morais decorrentes da relação de trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: responsabilidade civil**. vol. IV. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2014.