



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO

REVISTA ÍNTIMA, CONSTRANGIMENTO ILEGAL, POSSIBILIDADE DA
CONDENAÇÃO POR DANOS MORAIS

Josué Rodrigues do Nascimento Neto
Orientador: Prof. Msc. Dircilene da Silva Ladico

Estância
2016

REVISTA ÍNTIMA, CONSTRANGIMENTO ILEGAL, POSSIBILIDADE DA CONDENAÇÃO POR DANOS MORAIS

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo -
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

REVISTA ÍNTIMA, CONSTRANGIMENTO ILEGAL, POSSIBILIDADE DA CONDENAÇÃO POR DANOS MORAIS

JOSUÉ RODRIGUES DO NASCIMENTO NETO ¹

RESUMO

O presente artigo visa abordar como tema principal a revista íntima nas relações de trabalho e a possibilidade de condenação por dano moral, serão analisados os princípios que regem as relações trabalhistas: como o princípio da dignidade da pessoa humana, poder diretivo do empregador, (regulamentar, disciplinar e fiscalizatório). Tem como objetivo demonstrar importância da dignidade da pessoa e o valor nas relações pessoais, por conseguinte na relação de emprego, que é importante salvaguardar a garantia do princípio constitucional mesmo perante a subordinação posta nessa relação. Será analisado o direito de personalidade avaliado, dano moral, com a sua definição e caracterização, como intuito de identificar o cabimento da indenização conforme regimento legal brasileiro. É importante ressaltar que este tema é atual, por isso, é relevante a necessidade de analisar. A revista íntima é bastante usada pelos empregadores, com fito de proteger seu direito de propriedade, porém, os conflitos e inconsistência em grande extensão evidenciaram a necessidade de o estado intervir firmemente neste tópico, e a promulgação da LEI Nº 13.271/16 que veda tacitamente esta ação impetrada pelo empregador e ainda, a possibilidade em condenar empregador.

Palavras-chaves: Dano moral, Constrangimento, Revista íntima, Cabimento de indenização.

¹ Josué Rodrigues do Nascimento Neto, graduado em Administração pela Universidade Tiradentes – UNIT, Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT.
e-mail josue_rodrigues_nascimento@hotmail.com

1INTRODUÇÃO

Pode-se observar que a sociedade humana vive em constante evolução de conceitos sociais e direitos, este é um processo d'onde os indivíduos procuram conhecer os direitos individuais implícitos a sua intimidade, por este motivo eles buscam meios de se proteger destas arbitrariedades, no entanto, estas relações antes, eram pautadas em direitos materiais e patrimoniais relevando em segundo plano o direito da intimidade e moral. Com o fortalecimento da democracia, foram concebidas novas ideias, aceção e concepção dos chamados direitos de primeira geração que são os direitos coletivos e individuais que mesmo que introvertidamente deu início às tratativas dos direitos da intimidade do ser humano, seja colaborador, seja cliente.

A partir deste momento denota-se que a sociedade possuía uma necessidade premente de mudanças, era preciso fazer com que o direito material sucumbisse perante o direito fundamental do proletário, direito moral, e isto realmente aconteceu com o início do estado social, quando novamente foram concedidos os direitos avocados como direitos de segunda geração que são os direitos sociais e políticos, esta concepção passou realmente a surtir efeitos no momento em que foi criado o estado democrático de direitos e ficou mais evidente e forte com a promulgação da nossa carta maior que restou efetiva no consagrar o princípio da dignidade da pessoa humana, diante desta tratativa foi possível lograr êxito na discursão sobre o tema “dignidade humana”, não deixando pairar nenhuma dúvida sobre a precisão do desagravo em relação fundamental e garantia do direito.

Tomando-se por base estas elucidações e principalmente que os tribunais constantemente se deparam com este tipo de ação por parte do empregador, onde os mesmos prosseguem a violar os direitos da intimidade e moral de várias maneiras, não respeitando o seu próximo, diante destes atos tenta-se através deste material compreender a ação do patrão ao constranger a pessoa quando acontece a revista íntima, constrangimento ilegal e a possibilidade eminente da condenação por danos morais.

Urge observar com este tema, a necessidade de constatar se cabível a ação por dano moral motivada pela revista particular ora realizada em desfavor do empregado concretizada pelo empregador, neste contexto, torna-se necessário estabelecer um critério ao relatar sobre a definição do dano moral, precisasse

abordar suas especialidades e o seu cabimento, torna-se premente que se faça uma análise bastante minuciosa no tocante ao direito à privacidade e intimidade, neste mesmo viés deverá tratar dos poderes e limites do empregador no momento que for fazer uso desta ação de proteção do seu patrimônio.

Como objetivo geral, o tema deste trabalho, é procurar evidenciar a configuração e a possibilidade da aplicação da ação de danos morais no tocante a revista íntima quando da relação de emprego, e o juízo feito pelo empregador quanto a sua observância na aplicação da revista íntima, e a possibilidade de configuração da lesão ao trabalhador, de mesma forma será feita uma análise sobre o tema e como estão sendo tratados através dos tribunais pátrios, pois, é um tema muito importante e que o empregador deve estar bastante atento nas suas decisões. Com esta investigação, busca-se garimpar subsídios suficientes capazes de caracterizar a necessidade e obrigação de compensar a atrocidade incorrida do dano moral, fruto da relação de trabalho e de outra forma, verificar se é lícito concretizar a revista particular nos empregados mesmo quando nas ocorrências de lesão ao patrimônio da empresa.

Desta forma, é imprescindível sopesar e mitigar que o princípio da dignidade da pessoa humana torna se extremamente relevante quando propiciado ao empregado a revista íntima, pois; mesmo sendo subordinado, deve sucumbir a tal procedimento? Assim sendo existem muitos julgados nos tribunais que combatem esta ação e para garantir e preservar os direitos e preservar a dignidade constitucional foi assinada pela Excelentíssima Presidente da República Dilma Rousseff, pela LEI Nº 13.271/16 que veio para regulamentar e fortalecer as decisões, através das sanções que serão impostas quando o não cumprimento da nova legislação, preservando assim os fundamentos da constituição cidadã.

2DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE

Disposto na nossa carta magna como princípio fundamental, o princípio da dignidade da pessoa humana, precisamente descrito no artigo 1º, III, ratifica toda a garantia da proteção do sistema constitucional, destarte, garante regula e protege as relações tanto seja com o estado, seja como os indivíduos, neste prisma denota-se que direito privado trata o ser humano é de suma importância de deve ser protegido,

posto que a relevância social deve estar acima da material, por isto é que o art. 5º, XXII, CF informa que a propriedade tem por objetivo a finalidade social intrinsecamente para atender a dignidade humana.

É com base nestes fundamentos que brotam substancialmente os direitos de personalidade, os quais são corolários da personalidade humana, restando de forma cabal ao estado o reconhece-los e ratificar nos dois planos, constitucional e infraconstitucional.

No entendimento de Reis

O conceito jurídico de personalidade não se qualifica de forma diferente em que se assenta o fundamento psicológico da pessoa – há, em ambos, uma noção precisa de identidade do ser humano. Tanto é verdade que não é admissível a existência de duas pessoas jurídicas registradas com o mesmo nome, o que, de resto, ocorre em relação à pessoa física – não obstante a possibilidade de homônimos. “Segundo o escólio de Orlando Gomes, 552 “a personalidade é um atributo jurídico. Todo homem, atualmente, tem aptidão para desempenhar na sociedade um papel jurídico, como sujeito de direito e obrigações. Sua personalidade é institucionalizada num complexo de regras declaratórias, nas condições de sua atividade jurídica e nos limites a que se deve circunscrever. O conhecimento dessas normas interessa a todo o Direito Privado, porque se dirige à pessoa humana considerada na sua aptidão para agir juridicamente”.(2009, p. 416)

Neste viés observa-se que o direito da personalidade é um direito substancial que tem que ser respeitado e protegido principalmente na relação de trabalho o qual é subjugado ao direito social da dignidade pessoa.

2.1 Definição de dano moral

É mister informar que na nossa legislação existe basicamente os tipos de danos patrimonial, moral ou extrapatrimonial e que pelo próprio seguimento aduz que: na norma cogente, que o dano quando não for patrimonial, será moral ou extrapatrimonial, é importante afirmar que todo dano gerado a personalidade que fere o princípio da dignidade da pessoa humana, certamente irá gerar o dano à sua moral, no outro seguimento, todo dano violar direitos materiais, ensejara no dano material.

O dano moral teve sua previsão legal evidenciada e sua relevância realçada e efetivada na nossa carta maior, o artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal de

1988¹ combinado com os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002², a dignidade da pessoa humana, a possibilidade da reparação do dano unicamente moral, mesmo que não haja lesão material. Infere-se que o dano moral é extremamente danoso à dignidade humana, é imperioso pugnar deste ato lesivo através da ação e o seu objetivo é reparar e compensar pelo padecimento que lhe foi propiciado, ora causado pela angústia, humilhação, desgosto, pela dor, ou mesmo por outro tipo de amargura que lhe foi imposto, pois estes impropérios atingem diretamente à pessoa na honra, intimidade, privacidade, à imagem, ou mesmo à boa-fama estética que por vez pode não ter valor ou natureza econômica mas certamente abala a dignidade da pessoa humana.

Sobre a égide de Leite:

O dano moral consiste na lesão que emerge da violação de determinados interesses não materiais, porém reconhecidos como bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano, podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos à pessoa jurídica ou mesmo a uma coletividade, classe, grupo ou categoria de pessoas (danos morais coletivos). A reparação do dano moral encontra-se difundida e aceita, sobretudo com o reconhecimento da dignidade da pessoa humana, consolidado no já citado art. XII da Declaração Universal dos Direitos Humanos. No Brasil, desde a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, o dano moral passou a ter assento constitucional em seu art. 5º, V e X: (2016 p. 56,).

¹Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

V – é assegurado o direito à resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

[...]

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. (CRFB, 2015).

²Art. 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.

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.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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, (CC, 2015).

Já o direito patrimonial, tem por objetivo, a proteção dos bens que possuam a essência do valor pecuniário e possa ser especificado, pois torna mais fácil quantificar e valorar os bens questionados que foram molestados, neste contexto, com esta possibilidade facilita a reparação e reposição na sua exata monta, devolvendo a condição anterior em que se encontrava o bem antes do dano

Conforme Cavaliere Filho:

Os bens que integram a personalidade constituem valores distintos dos bens patrimoniais, cuja agressão resulta no que se convencionou chamar de dano moral. Essa constatação, por si só, evidencia que o dano moral não se confunde com o dano material; tem existência própria e autônoma, de modo a exigir tutela jurídica independente. (2014, p.107)

Desta forma pode se entender que todo o fato que ocorre e atinge a personalidade de forma negativa por excelência é danoso, destemodo proporciona dissabores ou no mínimo algum tipo de desconforto para quem o sofreu, neste caso, a vítima, d'onde nasce o desejo e o direito de buscar se não na sua totalidade, mas pelo menos compensar a dor causada pelo ato lesivo através da indenização, no entendimento de Coelho

A dor não pode ser desfeita. Mesmo sensações posteriores de vingança ou de alívio financeiro não a desfazem. O único instrumento, na sociedade democrática dos nossos tempos, que pode servir como resposta ao anseio da vítima de ver também este aspecto do evento danoso equacionado é o dinheiro. O devedor da obrigação de indenizar paga ao credor certa quantia com o objetivo específico de compensar a dor. O pagamento da indenização não repõe os danos morais, apenas os compensam. "(2013, p. 430).

Destarte, é possível discernir que no tocante ao dano moral ou extrapatrimonial, mancha profundamente o ego do ser humano de maneira a afetar e ferir gravosamente a personalidade humana, onde macula o princípio constitucional da dignidade da pessoa, amparado pela nossa carta maior.

Com isso, conclui-se que com relação ao dano moral ou não material causado a outrem que é aquele que afeta exclusivamente a alma de modo a ferir gravemente os valores fundamentais ligados à sua personalidade, surge o dever de indenizar daquele que lhe causou o ato ilícito que pode ser simultâneo, moral e material diante disto, existe imensas dificuldades e até mesmos dispositivos e mecanismos para poder valorar ou mesmo fixar o quanto de indenizações ou mesmo valores

pecuniários, pois, trata-se de um dano pessoal a pessoa de valor subjetivo e mesmo que haja o pagamento, jamais vai reparar o dano sofrido, poderá sim apenas compensar a ação danosa causada vítima.

Desta forma observa-se que existe um juízo preestabelecido com capacidade de analisar e criar condição para que estabeleça uma condição de compensar a vítima pela mácula sofrida, desta forma possibilita ao magistrado subsídios para que possa balizar e poder fixar valores adequados para prover a indenização, nesta esteira, ele deverá analisar alguns parâmetros, dentre eles a capacidade de endividamento do ofensor e o status econômico do ofendido, também deverá analisar no observar das condições e o teor que se procedeu o agravo.

Segundo VENOSA:

[...] é evidente que nunca atingiremos a perfeita equivalência entre a lesão e a indenização, por mais apurada e justa que seja a avaliação do magistrado, não importando também que existam ou não artigos de lei apontando parâmetros. Em cada caso, deve ser aferido o conceito de razoabilidade. Sempre que possível, o critério do juiz para estabelecer o quantum debeatur deverá basear-se em critérios objetivos, evitando valores aleatórios. A criação de parâmetros jurisprudenciais já vem sendo admitida no país, exercendo a jurisprudência, nesse campo, importante papel de fonte formal do direito. Em princípio, os precedentes jurisprudenciais devem fornecer caminho seguro para a avaliação do dano moral. Somente quando o caso concreto foge totalmente aos padrões deverá ser admitido o critério exclusivamente subjetivo do juiz. (2016, p. 350).

Neste entendimento observa-se que para chegar a um denominador em relação a um quantum indenizatório referente ao dano moral, o magistrado deverá se acobertar sobre os princípios da proporcionalidade e razoabilidade ou mesmo da possibilidade e necessidade, que possa estabelecer uma relação de equalização entre o dano causado pelo ofensor e o poder da repercussão ao atingir o ofendido, é verídico que estes discernimentos são atribuídos unicamente ao juiz que terá a atribuição de julgar.

2.2 Relação de emprego

Em análise, estudos mostram que existe uma certa confusão quando se buscava o entendimento da relação de trabalho e relação de emprego, por entendimento extrai-se que a relação de emprego, objeto de estudo para detectar

apossibilidade do cabimento do dano moral é diferente, neste diapasão verifica que Neto informa que:

A relação de trabalho é a relação jurídica em que o prestador dos serviços é uma pessoa natural, tendo por objeto a atividade pessoal, subordinada ou não, eventual ou não, e que é remunerada (ou não) por uma outra pessoa natural ou pessoa jurídica. Portanto, relação de trabalho é o gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies (2015, p. 169)

Nesta vertente, tem como visualizar na sua plenitude a relação de emprego, onde existe a figura do empregado e a figura do empregador, fator de alta relevância e que são nominadas no Art.3º da consolidação das leis do trabalho onde descreve claramente o conceito de empregado³, já o art. 2º versa sobre o empregador⁴ onde traz o seu conceito. Esta relação de dependência, na qual a lei se refere trata-se da relação de subordinação que o empregado mantém com o empregador, esta relação é de subordinação jurídica que determina o contrato de trabalho conforme prescreve o artigo 442 da CLT.⁵

Uma das peculiaridades é que ele assume todos os riscos inerentes a sua profissão ou mesmo à sua atividade, poderá ser contemplado com bons ou maus resultados, riscos estes que não poderá nem ser transmitidos nem tampouco compartilhados, também como os que ocorrem nos casos de falência, nos processos de recuperação judicial, ou até mesmo quando são alvos de planos de governo quando são editados que muitas vezes afetam diretamente a estrutura econômica da empresa ou do empregador.

Outro fator de suma importância pode se destacar que ao empregador não é exigido a personalidade, fato que o possibilita ser substituído, este mesmo fato não o corre com o empregado.

³ Art. 3º: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário, (CLT, 2015).

⁴ Art. Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.(CLT, 2015).

⁵ Art. 442: Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego, (CLT, 2015).

Segundo MONTE:

Considerando que o contrato de emprego é intuito personae, para a caracterização do vínculo empregatício o serviço deverá ser executado pessoalmente pelo empregado, que não poderá ser substituído por outro durante suas atividades. (2014, p. 142)

Desta forma, fica óbvio relatar que os sujeitos do contrato de trabalho é o empregador e o empregado, e que qualquer física com capacidade civil que estabelece uma obrigação de prestação um determinado serviço ou obrigação sobre o manto dos requisitos da personalidade, natureza não eventual e que tem como contra partida o recebimento de uma pecúnia a título de salário como pagamento em favor de uma pessoa seja física ou jurídica, que se responsabiliza pelos riscos inerentes a atividade de empregador e que fica subordinado através da celebração de um contrato que também pode ser tácito denota-se a celebração de uma relação jurídica. Convém ressaltar que o requisito da subordinação jurídica é um atributo do empregador, que tem capacidade de fiscalização e pode exercer o poder de direção e fiscalização sobre as atividades do empregado, em contra partida o empregado obriga-se e se submete às ordens determinadas pelo empregador que o contratou.

NASCIMENTO informa que:

[...] a teoria que fundamenta a subordinação no contrato, superadas as concepções comunitárias da empresa da primeira fase do direito do trabalho da Alemanha e considerado o caráter intersubjetivo do vínculo entre empregado e empregador. A subordinação encontra o seu fundamento no contrato de trabalho, significando uma limitação à autonomia do empregado, porém em decorrência da sua própria vontade ao se propor a prestar serviços sob o poder de direção de outrem. (2014, p. 679)

Portanto, desta forma, se entende que a figura do empregado fica pautada sobre toda pessoa física com capacidade civil que se obriga a prestar um serviço em conformidade com o contrato ao empregador que por vez pode ser pessoa física ou jurídica, mediante contraprestação de sua força de trabalho que não pode ser eventual e tem que existir a subordinação, requisitos estes preponderante e de suma importância para que possibilite existir a relação de emprego.

2.3 Relação de emprego e o dano moral

Primordialmente é importante ressaltar que após a Emenda Constitucional 45/2004, a justiça do trabalho obteve um Plus de grande relevância, onde ganhou proeminentes poderes e se tornou competente para poder processar e julgar as ações oriundas de danos morais ou patrimoniais, esta emenda ocasionou significantes alterações no dispositivo Art. 114, VI, da Carta Magna vigente.

Destarte, é importante ressaltar que tanto nas relações interpessoais como nas pessoais, e principalmente no nosso mundo contemporâneo, nenhum ser humano está livre de proporcionar, ou mesmo ser alvo de um ato lesivo que cause um dano, seja moral ou patrimonial, desta forma, nas relações de emprego este ato ora objeto de estudo tem grande possibilidade de existir, neste entendimento é que surge a necessidade da reparabilidade do dano moral que está intrinsecamente ligada a penalização para o ato lesivo causado ao ser humano, esta punição tem o fito de evitar perante a vítima que gere uma sensação de impunidade e de uma injustiça frente ao agressor.

Frisa-se que a pecúnia a perceber jamais irá extinguir ou mesmo pagar o preço da ofensa, e muito menos a dor causada, embora por muitos seja considerada uma pena que foi imposta ao ofensor, esta pena sugere ao ofendido e cria uma sensação que a justiça não calou e que a justiça foi feita, de outro modo, se não gerasse nenhuma reprimenda ao agressor, com certeza continuaria a se perpetuar os atos ofensivos ao cidadão sem o mínimo de respeito à sua dignidade, e muito menos ao princípio basilar da dignidade da pessoa humana que vem afixado na nossa constituição cidadã.

No entendimento do nosso ordenamento jurídico, o entendimento é claro e taxativo, onde informa que apesar de punir o infrator, esta punição não deverá proporcionar o enriquecimento ilícito do ofendido e muito menos devastar o patrimônio daquele que ofendeu, destarte, o que se busca com a reprimenda é precaução para que não mais ocorra o ato, assim dispõe o Art. 994 do nosso ordenamento de Direito civil.

⁶Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (CRF)⁶
Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano. Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização, (CC, 2015)

Nesta orbita, o Direito do Trabalho, ao regular as relações de trabalho entre empregador e empregado não deixa de apreciar o princípio da dignidade da pessoa humana onde enfatiza que, sempre que houver um desmando em relação ao princípio constitucional e que haja uma afronta com violação frente a sua personalidade por um dos pares da relação de emprego, estar-se-á configurando os danos morais visto que, este é o fato gerador da lesão.

SANTOS, ilustre doutrinador informa que

Para a efetiva caracterização do dano moral individual no direito do trabalho, é necessário que estejam presentes todos os elementos exigidos no ordenamento jurídico, para que se realizem, concretamente, os efeitos desejados contra o lesante. Assim, a caracterização do direito à reparação do dano moral individual trabalhista depende, no plano fático, da concordância dos seguintes elementos: a) o impulso do agente (ação ou omissão), b) o resultado lesivo, i. e., o dano, ou o ato abusivo (arts. 186 e 187 do Código Civil) e c) o nexó etiológico, ou de causalidade entre o dano e a ação alheia(2016, p.101)

Desta forma, para que venha a tela a caracterização do dano moral, resta que ocorra o fato em si mesmo, que por vez deverá ser provado pelo suposto lesado o ato lesivo para que o dano moral seja caracterizado de forma incontestável e de forma absoluta, pois os tribunais em sua égide, por vez exclui a prova material para configurar de danos morais, onde o mesmo entende ela é preceito do dano material e não do dano moral.

A respeito disso, vale trazer os ensinamentos da presunção absoluta, Gonçalves assim se manifesta:

O dano moral, salvo casos especiais, como o de inadimplemento contratual, por exemplo, em que se faz mister a prova da perturbação anímica do lesado, dispensa prova em concreto, pois se passa no interior da personalidade e existe in re ipsa. Trata-se de presunção absoluta. Desse modo, não precisa a mãe provar que sentiu a morte do filho; ou o agravado em sua honra, demonstrar em juízo que sentiu a lesão, ou o autor provar que ficou vexado com a não inserção de seu nome no uso público da obra, e assim por diante. (GONÇALVES, 2016, p. 236).

Assim sendo, entende-se como pacífico o entendimento quanto a relação da desnecessidade de demonstração da prova em concreto para caracterizar o dano moral, sendo assim, para surgir o direito à indenização, basta a demonstração do dano em si do praticado pelo agente. Analisaremos agora o cabimento da revista íntima nas relações de emprego.

3 CONCEITO DE REVISTA ÍNTIMA

O conceito restrito de revista íntima adotado pela jurisprudência dominante no âmbito das relações de trabalho, poder-se-ia dizer que a revista íntima consiste na coerção, levada a efeito pelo empregador, supostamente justificada no poder diretivo que lhe é inerente, sobre o empregado ou tomador de serviço, para se despir, bem como qualquer ato que leve à exposição do corpo.

O termo revista íntima, no contexto da relação trabalhista, caracteriza todo procedimento de exame minucioso realizado, pelo empregador, sobre o corpo do empregado; é a coerção para se despir ou qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo.

3.1 A revista íntima nas relações de emprego

A revista íntima é incompatível com a dignidade da pessoa humana, com a valorização do trabalho humano, e a função social da propriedade assegurado pela Carta Magna. Insta salientar que a Constituição Federal veda todo e qualquer tratamento desumano ou degradante. Por outro lado, o mesmo diploma legal garante a inviolabilidade da intimidade e da honra.

Convém ressaltar (mais a frente será comentada) que antes da promulgação da LEI Nº 13.271/16, existia a ausência de uma legislação específica o que o tornava um tema bastante divergente, e conforme entendimento do doutrinador Sérgio Pinto Martins é plenamente possível à revista de empregados, desde que está não seja abusiva ou vexatória, vejamos:

O empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados. Os empregados poderão ser revistados no final do expediente. A revista do empregado é uma forma de salvaguarda do patrimônio da empresa. Não poderá ser a revista feita de maneira abusiva ou vexatória, ou seja, deverá ser moderada. Vedada será a revista que violar a intimidade do empregado (art. 5º, X, da Constituição), além do que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, da Lei Magna). A revista não pode ser realizada em local não apropriado e na presença de clientes, pois se torna vexatória. (MARTINS, 2016, p. 335,)

Nesta mesma esteira, Barros que apresenta posicionamento favorável à revista de empregados em algumas situações:

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, (...) Não basta a tutela genérica da propriedade, deverão existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista; (...) Ademais, a tecnologia também poderá ser utilizada para evitar ou reduzir os efeitos da revista na intimidade dos empregados a título de exemplo, a colocação de etiquetas magnéticas em livros e roupas torna desnecessária a inspeção em bolsas e sacolas nos estabelecimentos comerciais (2016, p.389)

A Constituição Federal consagra a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho humano, a função social da propriedade, e ainda veda todo e qualquer tratamento desumano ou degradante, assegurando inviolabilidade da intimidade e da honra. (arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, *caput*, I e X da CF).

O direito à intimidade consiste na faculdade que tem cada indivíduo de obstar a intromissão de estranho na sua vida privada e familiar, assim como de impedir-lhe o acesso a informações sobre a privacidade de cada um, e também impedir que sejam divulgadas informações sobre esta área da manifestação existencial do ser humano (BASTOS & MARTINS apud CASTRO, 2002).

Assim, a revista íntima é uma inspeção visual em face do empregado, que em completa ou semi nudez, é submetido a uma vistoria buscando a descoberta de possível furto. Essa forma preventiva de segurança tenta garantir que o empregado se intimide a atitudes ilícitas, e assim seja descoberto na revista.

3.2 Direito a privacidade, intimidade e dignidade da pessoa humana

É de suma importância que a intimidade e a privacidade da pessoa são direitos a serem protegidos, pois, eles estão intrinsecamente ligados ao princípio da dignidade da pessoa humana, este princípio está posto na carta maior.

Observa-se que a Constituição Federal, quando dispõe sobre os direitos da privacidade, no inciso X do art. 5º, enfatiza os institutos da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Segundo Sergio Pinto Martins "(...) os autores distinguem os conceitos de intimidade e privacidade nos âmbitos objetivo e subjetivo." O mesmo relata que nas

palavras de Alice Monteiro de Barros “que a intimidade visa resguardar as pessoas dos sentidos alheios e principalmente da vista e dos ouvidos de outrem e exposição de fatos na esfera íntima através de espionagem”.

Neste mesmo seguimento MARTINS conceitua como:

O conceito objetivo é a “pretensão de um indivíduo, grupo ou instituição de determinar-se por si mesmo, quando, como e em que pode comunicar-se a outra informação sobre ele”, e o subjetivo é “a esfera inderrogável de liberdade pessoal em que se desenvolvem a racionalidade e a vida privada dos indivíduos” (209, p.257)

Quanto à vida privada, é atribuída na sua relação familiar ou mesmo grupo de amigos. Nestesentido, VASCONCELOS utiliza-se das palavras de BASTOS, MARTINS para conceituar:

O segredo da vida privada é condição de expansão da personalidade. Para tanto, é indispensável que a pessoa tenha ampla liberdade de realizar sua vida privada, sem perturbação de terceiros. São duas variedades principais de atentados ao segredo da vida privada – nota Kayser: a divulgação, ou seja, o fato de levar ao conhecimento do público, ou a pelo menos de um número indeterminado de pessoas, os eventos relevantes da vida pessoal e familiar; e a investigação, isto é, a pesquisa de acontecimentos referentes à vida pessoal e familiar (2015, p. 192)

E o direito à imagem, definido como direito de personalidade e segundo MARMELESTEIN:

O dano à imagem, embora possa ser enquadrado como espécie de dano moral, foi considerado pelo constituinte como um dano in re ipsa, ou seja, que é indenizável por si próprio, mesmo que não haja qualquer violação à honra do retratado.⁷¹ O Superior Tribunal de Justiça, ao interpretar o art. 5º, inc. IV, da CF/88, sumulou o entendimento de que “são cumuláveis as indenizações por dano material e moral decorrentes do mesmo fato” (Súmula 37). (2016, p.136)

Destarte, o direito à indenização prevista nesta norma não é autoaplicável, torna-se necessário que este atentado, moral ou material estejam conexos com os requisitos subjetivos elencados no art. 186 do código civil vigente, e só a partir

destas prerrogativas é que poderá pleitear um quantum indenizatório para reparar o a lesão causada pelo ofensor.

4. PODER EMPREGATÍCIO: Conceitos e Caracterização

Não há de se questionar a competência hierárquica do empregador perante o empregado, uma vez que ele é quem dirige todas as ações relacionadas aos seus serviços prestados à empresa pelo seu submisso, desta forma deve-se observar quais as limitações deste domínio, e quais os seus pressupostos para poder.

Como o empregador é parte hierarquicamente superior no contrato de trabalho, haja vista que é ele quem dirige os serviços prestados pelo empregado, deve-se analisar os limites deste poder e as formas que ele possui para conservar a disciplina, esta hierarquia é pautada em um poder atribuído ao empregador de forma que ele possa organizar, controlar, disciplinar como deverá ser aproveitada a força de trabalho prestada pelo empregado de forma subordinada.

Fala-se organizar porque compete ao empregador orientar como e de qual forma este serviço deverá ser prestado, e, por conseguinte terá que ser executado em sintonia com a legislação, controlar, pois, o empregador é quem vai administrar a atividade laboral do seu comandado, a título de exemplo deste controle cita-se a entrada e saída, uso de EPIs, estas ações são pautadas na capacidade do poder organizacional.

E por fim o poder de disciplinar, pois, ele como superior é quem de certo, irá em acordo com as normas previstas em contrato e nas convenções coletivas aplicar as devidas sanções respeitando os limites legais, pois são vedadas todas as sanções ora desumanas, vexatórias humilhantes e que atentem contra o princípio da dignidade da pessoa humana para definir o conceito de poder empregatício, DELGADO assevera que: “Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego.

Segundo DELGADO, e para o seu livre conhecimento ele passa a conceituar onde o mesmo informa que:

A doutrina não se utilizava da expressão poder empregatício para se reportar ao fenômeno aqui em exame. Preferia produzir referências autônomas aquilo que consideramos as diversas faces ou dimensões

do mesmo fenômeno, quais sejam, poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório, poder disciplinar. Não obstante esta antiga tradição(hoje já relativamente superada) é sem dúvida vantajoso,do ponto de vista teórico e prático, apreender-se, em uma específica denominação (poder empregatício ou poder intraempresarial), a integralidade de um mesmo fenômeno que apenas se desdobra, no plano operacional, em dimensões e manifestações variadas (2016, p. 732)

Nesta seara, importa ressaltar que o que está em discussão neste momento é estabelecer a relação do poder empregatício e a hierarquia entre o empregador e o empregado na relação de trabalho, que segundo MAURICIO, “Hierárquico seria o poder deferido ao empregador no âmbito da relação de emprego consiste em um conjunto de atribuições com respeito à direção, regulamentação fiscalização e disciplinamento na economia interna à empresa e correspondentes na prestação de serviços” (2016, p.732)

Desta forma, com estes breves ensinamentos dá para aferir que é de fácil visualização que empregado possui uma forte relação de subordinação frente ao empregador estabelecida por legislação, porém o empregado não está a sucumbir a ordens emanadas pelo empregador que seja claramente ilícita ou que sejam capazes de macular os seus direitos à sua integridade física ou moral.

Nesta esteira, é possível concluir que qualquer ação que venha a macular a sua intimidade, privacidade, e a dignidade da pessoa humana sempre será uma infração e excesso de limite cometido pelo empregador, estes direitos se lesados está protegido, no caso de ocorrência daviolação dos direitos da privacidade, previstos no Art. 5º, inciso X, da CRFB/88 e os requisitos do Art. 186 do Código Civil, quais serão os danos com nexos de causalidade, acarretados pela ação ativa ou passiva, de responsabilidade do empregador que deverá reparar ao empregado mediante uma ação apropriada ao dano que lhe foi causado, de outra forma é correto afirmar que o limite do poder diretivo e de fiscalização do empregador está intrinsecamente ligados aos princípios fundamentais da privacidade e intimidade, fato, se forem comprovados qualquer açãoque contemplem ao empregador que violou qualquer um dos princípios com certeza estará caracterizado a infração atentatória e ensejará o direito a indenização.

4.1 Possibilidades de o empregador realizar a revista íntima nos empregados

O empregador possui o poder diretivo para a execução, com fundamento nele, exige do trabalhador a prestação do serviço da maneira como prescreve. No entanto, este poder não é um direito absoluto. Ao lado do princípio da proteção do trabalhador, os direitos da personalidade do empregado imprimem certas restrições ao exercício do poder diretivo do empregador, para que o serviço seja prestado respeitando-se a dignidade da pessoa. O poder diretivo também chamado poder organizativo ou poder de comando é consequência natural do vínculo empregatício, decorrente da subordinação jurídica e estrutural do empregado. A CLT dispõe em seu artigo 2º que o empregador, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, observa-se que o embate ora analisado é saber como conciliar o direito de propriedade do empregador em relação ao local de trabalho e todos os instrumentos nele alocados, inclusive a produção, e os direitos da personalidade do trabalhador, A Lei 9.799/99 acrescentou ao texto da CLT o art. 373-A, VI, o qual estabelece ser vedado ao empregador ou ao seu preposto proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

O dispositivo dispõe:

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

VI – proceder o empregador ou preposto a revista íntima nas empregadas ou funcionárias.

Mesmo a lei mencionando proteção apenas à mulher, deve-se fazer uma interpretação extensiva, tendo em vista o princípio da igualdade assegurado pela Constituição Federal de 1988, e com base no enunciado 15, segunda parte, da 1ª

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.

Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, in verbis:

II – REVISTA ÍNTIMA – VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República (VIDAL & ANELLO, 2008).

Importante salientar que a revista deve ser a última alternativa, uma vez que não se pode expor o empregado à situação vexatória, ou seja, jamais poderá acontecer o despir de vestimentas ou ainda mostrar partes íntimas do corpo.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) entende que se houver revista íntima, expondo o trabalhador a situação vexatória, cabe indenização por danos morais. O Tribunal admite a tese da revista íntima, desde que não viole a intimidade e a dignidade do empregado. Em outro sentido, veda a revista íntima utilizada de forma agressiva, sobretudo nas partes íntimas do trabalhador, o que tornaria inaceitável. Neste sentido partidário, o TST posiciona no seguinte sentido:

RECURSO DE REVISTA – DANOS MORAIS – REVISTA ÍNTIMA – Constitui fundamento do estado brasileiro o respeito à dignidade da pessoa humana, cuja observância deve ocorrer na relação contratual trabalhista; o estado de subordinação do empregado e o poder diretivo e fiscalizador conferidos ao empregador se encontram em linha de tensão, o que não pode levar à possibilidade de invasão da intimidade e desrespeito ao pudor do trabalhador. A comercialização, pela empresa, de produtos que lhe exigem maior vigilância sobre os estoques, apesar de ensejar a adoção de revista do empregado, ao término da jornada, não afasta o dever de que ela seja feita segundo meios razoáveis, de modo a não causar constrangimentos ou humilhação, cuja ocorrência configura dano moral a ser reparado. Recurso de revista conhecido e provido (TST – RR 533.770/99-3ª R. – 1ª T. – Relª Juíza Conv. Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro – DJU 07.12.2006).

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS – REVISTA – CONFIGURAÇÃO. O procedimento de revista utilizado pela reclamada não era efetuado dentro de critérios de bom senso e razoabilidade, apesar de não se tratar de revista íntima, ela não precisaria ser realizada na frente de outros colegas, com a apalpação de partes do reclamante. (TRT da 3.ª Região; Processo: 00556-2012-029-03-00-3 RO; Data de Publicação: 26/06/2013; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Jose Eduardo Resende Chaves Jr.; Revisor: Cristiana M.ValadaresFenelon; Divulgação: 25/06/2013. DEJT. Página 98)

Desta forma, a maneira como realizada a revista é que definirá a ocorrência ou não do dano moral. Nesse contexto, somente enseja o pagamento de indenização, a revista em que o empregador extrapola o seu poder diretivo, mostrando-se abusiva, por constranger os empregados, colocando-os em situaçõesultrajante, em frontal desrespeito à honra e à intimidade da pessoa

humana, não obstante, a revista íntima agora encontra como forte oponente a lei que trata sobre ela, busca taxativamente punir aquele que intentar a ação.

GARCIA informa que:

Cabe salientar a impropriedade na utilização do termo “funcionárias”, pois, tratando-se de trabalhadoras regidas pelo Direito do Trabalho, o correto seria mencionar “empregadas”, em consonância com o art. 3.º da CLT. Mesmo no caso de trabalhadoras na administração pública, deveria ser utilizada a expressão “servidoras públicas”, em harmonia com a atual previsão constitucional (arts. 39 a 41 da Constituição Federal de 1988). (...)Portanto, o mais adequado seria corrigir a apontada desigualdade, estendendo a proibição de revista íntima a todas as pessoas, independentemente do sexo. Tendo em vista o princípio da legalidade (art. 5.º, inciso II, da Constituição da República), (...).(2016, p.210)

Nesta orbita, entende-se que mesmo o termo tratar de “funcionárias” deve-se entender que é extensivo ao outro sexo, em verdade deverá versar sobre o ser humano, observa-se também que a legislação 12.371/16, Artigo 1º² ora em vigor também deverá padecer de uma má redação pois, o legislador deveria estar atento ao princípio da dignidade, e poderá ser alvo de uma provável inconstitucionalidade, onde fere o princípio da igualdade e isonomia, protegido pela Constituição, apesar da redação da lei versar só sobre sexo feminino, o entendimento geral deverá ser aplicado a todos os cidadãos independente de sexo biológico ou por opção de gênero, frisa-se que a criação da lei veio para proteger a pessoa e atender aos seus princípios constitucionais, o princípio da dignidade da pessoa humana consagrado na nossa Constituição cidadã.

²Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É crível que vivemos em um mundo extremamente capitalista, desta forma existe a grande preocupação da entidade privada de proteger o patrimônio e este desejo reflete diretamente nas varias relações pessoais e principalmente na relação de emprego, até por que estabelece uma relação jurídica já caracterizada pela figura do empregador e do empregado, que não possui propriedade sobre o patrimônio empresarial, que de fato apenas tem a força de trabalho através da contraprestação de serviços que é paga pelo empregador e que, sobretudo ainda possui o poder de subordinação jurídica do empregado.

Desse forma, o empregador é o detentor do capital e assume os riscos da atividade, pois, é dever do mesmo dirigir o trabalho para chegaraos objetivos da melhor maneira possível e da forma que ele entenda, tanto para execução quanto para preservação do seu patrimônio através dos serviços prestados

É fato que poder diretivo garanteo empregador (alguns) poderes sobre os empregados como: Poder regulamentar, disciplinar e o poder fiscalizatório, e é justamente este último que se utiliza como justificativa para a realização de revista pessoal nos empregados com objetivo de evitar eventuais furtos, em prejuízo do empregador.

Entretanto, constatou-se com esse artigo que esses poderes não podem ser exercidos pelo empregador de forma ilimitada, devendo este respeitar as normas constitucionais que visam proteger e garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente ao que tange o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, como grande marco do Estado Democrático de Direito, e o Direito à Intimidade. Assim sendo, uma revista pessoal realizada pelo empregador, de forma abusiva, em seus empregados acarreta a violação de pelo menos dois princípios constitucionais.

Ressalta-se que só o artigo 373-A, inciso VI, da CLT falava sobre o assunto, o que acarretava diversas discussões, por prever a vedação da revista íntima e dá grande ênfase a necessidade posta. Mas, verificamos que a solução desse conflito é pautada nos princípios e já que esses não são absolutos, devemos analisar o caso concreto e equilibrar a proteção da propriedade diante do abuso sofrido pelo empregado.

Porém um novo tempo está chegando e os conceitos com certeza estão por mudar.

O desejo e a necessidade de massificar e este apelo extremamente necessário que tratada dignidade da pessoa fez com que houvesse a necessidade e criação da lei específica que passa a tratar deste assunto, a lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016, sancionada pela então presidente DILMA ROUSSEFF, desta forma não mais precisaremos utilizar só de doutrina e jurisprudência analisada vimos que é proibida a revista pessoal nas relações de emprego, é decorrente do poder fiscalizatório do empregador.

Diante de todo exposto, entende-se que o procedimento de revista nos empregados deve ser realizado com cautela e bom senso, levando-se sempre em consideração o objetivo da revista, qual seja, a guarda do patrimônio do empregador, e não a suspeita indiscriminada ou dirigida, sem qualquer fundamento ou razão relevante ressalvando-se a revista íntima que encontra a sua vedação na lei sancionada pela então presidente Dilma Rousseff.

REFERÊNCIAS

- ANGHER, Anne Joice. **VadeMecum Universitário de direito**. 14. Ed. São Paulo: Reideel, 2013
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**– 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. -11. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de direito civil, volume 2:**obrigações, responsabilidade civil**, 6ª edição. Saraiva, 02/2013. VitalSourceBookshelf Online.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho** – 15. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.
- FILHO, Cavaliere, Sergio . **Programa de Responsabilidade Civil**, 11ª edição. Atlas, 11/2013. VitalSourceBookshelf Online.
- GARCIA, Gustavo Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**, 9ª edição. Método, 07/2016. VitalSourceBookshelf Online.
- LEITE, Carlos Bezerra. **Curso de direito do trabalho**, 7ª edição.. Saraiva, 1/2016. VitalSourceBookshelf Online.
- MONTE, Gerry Adriano, BARSANO, Paulo Roberto. **Legislação Empresarial, Trabalhista e Tributária**. Érica, 06/2014. VitalSourceBookshelf Online.
- MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**, 6ª edição. Atlas, 03/2016. VitalSourceBookshelf Online.
- MARTINS, Sérgio Pinto, MESSA, Ana Flávia. **Empresa e Trabalho** - Estudos em homenagem a AMADOR PAES DE ALMEIDA, 1ª edição. Saraiva, 09/2009. VitalSourceBookshelf Online.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho** - História e Teoria, 29ª edição.. Saraiva, 6/2014. VitalSourceBookshelf Online.
- NETO, Jorge, Francisco Ferreira, Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa . **Direito Processual do Trabalho**, 7ª edição. Atlas, 05/2015. VitalSourceBookshelf Online.
- REIS, Clayton. **Dano Moral**, 5ª edição. Forense, 12/2009. VitalSource Bookshelf Online.
- SANTOS, Enoque dos.**Processo Coletivo do Trabalho**. Forense, 08/2016. VitalSourceBookshelf Online.
- VASCONCELOS, Clever. **Curso de direito constitucional**, 3ª edição.. Saraiva, 7/2015. VitalSourceBookshelfOnline
- VENOSA, Sílvio Salvo. Direito Civil - Vol. IV - **Responsabilidade Civil**, 16ª edição. Atlas, 03/2016. VitalSource Bookshelf Online.

INTIMATE MAGAZINE, ILLEGAL CONSTITUTION, POSSIBILITY OF CONDEMNATION FOR MORAL DAMAGES

JOSUÉ RODRIGUES DO NASCIMENTO NETO ¹

SUMMARY

The purpose of this article is to analyze the principles that govern labor relations, such as the principle of the dignity of the human person, the power of the employer, as well as the possibility of condemnation for moral damages. Regulatory, disciplinary and supervisory). It aims to demonstrate the importance of the dignity of the person and the value in personal relations, therefore in the employment relationship, that it is important to safeguard the guarantee of the constitutional principle even before the subordination put in this relationship. It will be analyzed the right of evaluated personality, moral damage, with its definition and characterization, in order to identify the adequacy of the indemnification according to Brazilian legal regiment. It is important to note that this current theme, therefore, is relevant the need to analyze this theme. The intimate magazine used by employers to protect their property rights, however, the conflicts and inconsistency to a great extent evidenced the need for the state to intervene firmly in this issue, and the promulgation of LAW No. 13.27 / 16 that tacitly prohibits This action filed by the employer and also, the possibility of convicting an employer.

Keywords: Moral damage, Embarrassment, Intimate review, Reparations.

¹ Josué Rodrigues do Nascimento Neto, graduated in Administration from Tiradentes University - UNIT, graduated in Law from Universidade Tiradentes - UNIT.
Josue_rodrigues_nascimento@hotmail.com