



A REVISTA ÍNTIMA E SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORATIVAS

Marcyó Keveny de Lima Freitas¹

Patrícia Borba Vilar Guimarães²

RESUMO

O presente estudo visa compreender a aplicabilidade da revista íntima nas relações trabalhistas, na medida em que tal tema traz a tona o poder excessivo do empregador na tomada de atitudes desproporcionais por meio de condutas vexatórias que agridem, frontalmente, os direitos à intimidade e à privacidade do empregado. A revista íntima caracteriza-se como um procedimento que colide interesses opostos como o direito à intimidade e à privacidade do trabalhador e o poder diretivo do empregador. Assim, por ser um tema bastante contemporâneo, enseja que a doutrina e a jurisprudência muito debatam acerca da legalidade e quais os limites impostos ao empregador para que venha realizar o procedimento de revista em seus empregados. Havendo a colisão de direitos nas relações de trabalho entre o poder de fiscalização do empregador e os direitos fundamentais do empregado, as soluções apresentadas nos casos concretos devem sempre buscar harmonizar as normas constitucionais, procurando manter a unidade da Constituição.

Palavras-chave: Revista íntima. Relações trabalhistas. Dignidade da pessoa humana.

1 Bacharel em Direito pelo Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Especialista em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Especialista em Direito Previdenciário pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus. Advogado. E-mail: marcyolima@hotmail.com

2 Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Mestre pelo Programa Interdisciplinar em Ciências da Sociedade, na área de Políticas Sociais, Conflito e Regulação Social, pela Universidade Estadual da Paraíba. Doutora em Recursos Naturais pela Universidade Federal de Campina Grande. É Advogada e Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. E-mail: patriciaborb@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

A busca pela compreensão dos diversos aspectos da relação empregado/empregador ou trabalho/capital será inevitavelmente complexa devido à instabilidade de que está imbuída, sobretudo quando a pesquisa incide sobre a dicotomia entre os Direitos Fundamentais do trabalhador e os procedimentos invasivos instituídos pelas empresas com vistas a resguardar os seus interesses.

De um lado o empregado visa à manutenção do seu emprego, submetendo-se muitas vezes às exigências impostas pelo mercado de trabalho, até mesmo, ocasionalmente, em detrimento dos seus direitos. Por outro lado, o empregador, com o objetivo de condizer suas atividades da maneira mais segura possível, do ponto de vista do capital, ocasionalmente institui medidas passíveis de afrontar o direito dos trabalhadores.

Nesse sentido, o presente trabalho busca justamente determinar até que ponto a revista íntima é legítima em face do ordenamento jurídico pátrio e os parâmetros de sua utilização em consonância com os direitos fundamentais.

Com efeito, ambas partes tiram proveito da relação de trabalho, de modo que a sua manutenção coincide com os interesses não apenas daqueles que literalmente vendem sua força laboral, como daqueles que a utilizam na condução dos objetivos de suas empresas. Entretanto, deve-se observar que há aí uma relação de poder integrada não apenas pelos sujeitos expressos (empregado/empregador), mas também pelo Estado.

De fato, desde o advento do Estado Social, a partir da edição das constituições do México e Weimar, para que a igualdade substancial pudesse ser preservada, de um modo geral, nas relações sociais e, de modo particular nas relações de trabalho, o Estado passou a intervir na esfera particular, assegurando assim, a todo e qualquer indivíduo, os direitos fundamentais que lhe são inerentes.

Paralelo a isso, e no intuito de resguardar seu patrimônio, alguns empregadores defendem a prática da revista de seus empregados. Porém, ao fazê-la, não atentam às consequências jurídicas que podem advir de suas condutas, ou seja, se esta revista está ou não em consonância com o ordenamento jurídico vigente.

Questiona-se, assim, se os meios de fiscalização e controle das atividades dos empregados, de que se vale o empregador no ambiente de trabalho, ofendem ou não a tutela constitucional da intimidade da pessoa humana.

A justificativa da pesquisa decorre da relevância social do problema, uma vez que um número massivo de pessoas participa dessas relações, e também pelo fato de a questão não ter amparo legislativo, ficando a cargo da jurisprudência e da doutrina oferecer uma resposta satisfatória aos conflitos que daí podem surgir.

Contudo, deverá ser estudado os Direitos Fundamentais que serão possivelmente os mais afetados, dos quais estão os direitos à intimidade, à vida privada e à honra. Não esquecendo o mais importante princípio que serve de base e ligação para todos os outros Direitos

Fundamentais, que é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Sendo também analisado por uma interpretação sistemática de todo o ordenamento jurídico, na Constituição de 1988.

Sendo necessário ainda o estudo no contrato de trabalho, para compreendermos os poderes do empregador. Já que o poder empregatício é o gênero dos demais poderes que decorrem deste, como o poder diretivo, poder disciplinar, poder de controle.

Para finalizar, o trabalho aborda os posicionamentos dos nossos tribunais a respeito da revista íntima e da revista pessoal, estabelecendo a distinção entre essas duas espécies. Além disso, oferece uma solução aceitável para a questão, instituindo uma regra geral de conduta a ser aplicada aos casos concretos, já que não existe posicionamento uníssono em nosso direito.

O presente estudo busca conciliar os vários aspectos e interesses de empregados e empregadores ao instituir a validade da revista íntima e da revista pessoal, estabelecendo, porém, parâmetros que garantam a sua aplicação legítima. A pesquisa tratou ainda da distinção entre revista íntima e pessoal, tão frequentemente confundidas nos estudos doutrinários.

O método utilizado no desenvolvimento do trabalho foi principalmente a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, sempre buscando uma síntese a partir do confronto dialético entre os diversos posicionamentos encontrados.

2 DIREITOS FUNDAMENTAIS E SUAS CARACTERÍSTICAS: A ATUAÇÃO DO ESTADO E A INCIDÊNCIA SOBRE AS RELAÇÕES PRIVADAS

Os Direitos Fundamentais consistem em meios de proteção do indivíduo frente à atuação estatal. Seu surgimento remonta à formação do Estado Liberal com a queda do Antigo Regime. Percebeu-se que a concentração de prerrogativas nas mãos dos dirigentes deveria ser acompanhada de garantias, titularizadas pelos cidadãos, que assegurassem certa proteção ante a eventuais abusos e ingerências perpetradas pelos próprios governantes.

Sua definição torna-se mais complexa quando analisada sob a perspectiva histórica e social. A sua problemática surge quando buscamos um fundamento absoluto para resguardá-los, de modo a garantir seu correto cumprimento ou até mesmo utilizá-los como meio de coação. De fato, por estarem alicerçados sobre concepções morais a importância atribuída a tais direitos varia de acordo com as circunstâncias geográficas e cronológicas em que estão inseridos.

Na seara específica do direito do trabalho, a doutrina reconhece que os direitos fundamentais possuem, dentre outras funções, a de garantir o mínimo ético necessário a manutenção sadia da relação entre empregadores e empregados. Nesse sentido, Amauri Mascaro do Nascimento (2011, p.906) leciona que tais direitos possibilitam a “organização jurídico-moral da sociedade quanto à vida, saúde, integridade física, personalidade e outros bens jurídicos valiosos para a defesa da liberdade e integração dos trabalhadores na sociedade e perante o empregador”.

Os Direitos Fundamentais foram reconhecidos progressivamente e classificados em três, quatro ou cinco gerações conforme a doutrina adotada. A primeira geração de direitos fundamentais expressa o que Norberto Bobbio (1992) denominou liberdade dos modernos, cor-

respondendo ao simples direito de ir e vir e a garantia de poder fazer tudo aquilo que não é expressamente proibido pelo Estado.

O direito de liberdade regula o comportamento do Estado perante as pessoas, resguardando direitos básicos tais como: a vida, dignidade, integridade física, intimidade e inviolabilidade do domicílio, a legitimação e a aplicabilidade nas instituições privadas, tanto físicas quanto jurídicas, prevenindo a supressão da liberdade do empregado pelo empregador.

A segunda geração exige prestações por parte do Estado para que as diferenças sociais possam ser diminuídas. Trata-se de garantir a igualdade substantiva, uma vez que a ampla liberdade, com seu ideal de igualdade objetiva perante o Judiciário não impedia o surgimento de injustiças relacionadas às diferenças fáticas existentes entre os jurisdicionados. Surgem, então, os direitos de segunda geração, oferecendo melhores condições de sobrevivência às pessoas, tais como: saúde, educação, assistência social, o trabalho, entre outros direitos sociais.

Importante destacar que estes são direitos fundamentais de grande relevância para o presente trabalho, pois estão profundamente ligados com os valores da dignidade e igualdade. Portanto, o Estado terá a obrigação de agir positivamente no sentido de garantir a igualdade entre os indivíduos. Tais direitos marcam a transição entre os modelos liberal e social de Estado, surgiu aí uma maior preocupação com o direito dos hipossuficientes, a ordem jurídica passa a considerar os aspectos singulares de cada pessoa. É possível afirmar que é no âmbito desta geração que torna a valer a concepção aristotélica de justiça, como tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade.

A chamada terceira geração de direitos fundamentais, por sua vez, é a que abrange os direitos coletivos e difusos. Cabe salientar, que o ordenamento jurídico brasileiro define o que são direitos coletivos e difusos no interior do microsistema de processo coletivo, mais especificamente no art. 81 da Lei n.º 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor).

Assim, entende-se por direitos difusos os interesses transindividuais e indivisíveis, titularizados por pessoas indeterminadas ligadas por circunstâncias de fato, enquanto os interesses coletivos são orientados para grupos, classes ou categorias determináveis. Na trilogia dos direitos fundamentais, a terceira geração corresponde aos direitos de fraternidade, tendo geralmente como objeto bens utilizados por qualquer um sem distinção, tais como o ar, a luz solar. Por tanto, esta geração se caracteriza por albergar direitos de uma sociedade indeterminada ou classe humana mesma.

Já a quarta e quinta gerações correspondem a direitos de solidariedade e diferença, sendo que apenas uma parcela muito pequena da doutrina discorre sobre direito de tal natureza.

Ademais, os direitos fundamentais apresentam características próprias, tais como: historicidade, imprescritibilidade, irrenunciabilidade, inviolabilidade, universalidade, concorrência, efetividade dentro outros.

É direito de todas as pessoas, brasileiras ou estrangeiras, serem asseguradas no nosso território por serem detentoras dos Direitos Fundamentais e o Estado tem dever de resguardá-los. Assim, os Direitos Fundamentais são garantias constitucionais que representam verdadeiros

limites aos órgãos do Poder Público. Tem o objetivo de combater qualquer forma de violação, no intuito de assegurar-lhes a efetivação.

2.1 A Constituição Federal e os Direitos dos Trabalhadores

Por contrato de trabalho, entende-se geralmente o acordo tácito ou expresso ao qual correspondente a relação de emprego. Tal avença é o ato jurídico que cria a relação sinalagmática de emprego, ou seja, desde o momento de sua celebração dá origem a direitos e obrigações para ambas as partes.

Os sujeitos que integram a relação de emprego correspondem a empregador e empregado. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, define, no seu art. 3º, empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Depreende-se daí os requisitos para que tal relação seja caracterizada: não eventualidade, onerosidade, subordinação e presença de pessoa natural ocupando o polo do empregado.

Por sua vez, o empregador é toda empresa individual ou coletiva que exerce uma atividade econômica, que admite, assalaria e dirige uma prestação pessoal de serviço. O empregador é o responsável por administrar a empresa, controlando o serviço de sua equipe para obtenção do melhor desempenho econômico possível.

Neste viés, quanto a proteção dos direitos fundamentais e sua relação com a seara trabalhista, é preciso considerar que os direitos fundamentais foram sistematizados na Constituição Brasileira de 1988, que traz um extenso rol dessas garantias no seu art. 5º, no qual estão previstos diversos direitos e deveres individuais e coletivos. Apesar dessa enumeração, a Constituição guarda ainda outros direitos de igual natureza em outros pontos do seu texto, sendo possível falar em direitos fundamentais inseridos mesmo na ordem infraconstitucional.

O início da aplicação da expressão ‘direitos fundamentais’ ocorreu nas últimas décadas do século XX, passando a doutrina e os textos normativos a utilizá-la correntemente para indicar a proteção das pessoas perante o Estado.

A Constituição Federal de 1988, consagrou de suma importância a proteção da dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais, inserindo-a no seu art. 1º, inciso III. Essa disposição realçou a importância da proteção à pessoa humana na nova ordem democrática.

A Constituição Federal tutela os direitos da personalidade na condição de direitos fundamentais, conferidos pela ordem jurídica com vistas a resguardar e preservar a pessoa humana contra agressões praticadas pelo Estado ou por outros indivíduos.

Por existir a diferença econômico-social entre empregado e empregador, é fundamental a aplicação dos direitos fundamentais nesta relação, já que constitui um ambiente em que possíveis conflitos podem surgir com intensa facilidade.

Os direitos da personalidade têm como finalidade resguardar as qualidades e os atributos possuídos pelos empregados e manifestos de maneiras diversas no interior da relação de

trabalho. Sua guarida tem ainda a finalidade precípua de garantir a observância e a efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho de um modo geral, e nas relações de trabalho em particular.

Os direitos dos trabalhadores foram conquistados com muitas lutas, no século XX, por manifestações pelos operários. Estes direitos são conhecidos também como direitos sociais. Para assegurar sua efetividade e proteção da pessoa do trabalhador, como condições de trabalho e sua qualidade de vida, foi necessário respaldá-los na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas de 1948, sendo ratificado pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assim como pelas Convenções Internacionais das Nações Unidas a respeito dos Direitos Civis e Políticos e dos Direitos Econômicos e Sociais (1966).

Os direitos sociais têm como objetivo garantir aos indivíduos condições materiais tidas como imprescindíveis para o pleno gozo dos seus direitos, por tal motivo tendem a exigir do Estado uma intervenção na ordem social que assegure os critérios de justiça distributiva, assim diferentemente dos direitos a liberdade, se realizam por meio de atuação estatal com a finalidade de diminuir as desigualdades sociais, por isso tendem a possuir um custo excessivamente alto e a se realizar em longo prazo.

O artigo 6º da Constituição Federal de 1988 se refere de maneira bastante genérica aos direitos sociais por excelência, como o direito a saúde, ao trabalho, ao lazer entre outros. Partindo desse pressuposto os direitos sociais buscam a qualidade de vida dos indivíduos, no entanto apesar de estarem interligados faz-se necessário, ressaltar e distinguir as diferenças entre direitos sociais e direitos individuais. Portando os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a equalização de situações sociais desiguais, são, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade.

Já no artigo 7º da mesma Constituição, visou a melhoria da condição social dos trabalhadores. Neste caso, sobre a valorização do trabalho, alçado a patamar constitucional, dispõe Maurício Godinho Delgado:

Considerando que a democracia atribui poder também às classes menos abastadas e que, para essas pessoas, o trabalho é o único meio de garantir certo poder social, percebeu o legislador constitucional ser basilar a instituição de um sistema econômico-social que valorize o trabalho humano. (DELGADO, 2006, p.658).

A Constituição Federal de 1988 teve uma preocupação especial quanto aos direitos sociais dos trabalhadores, pois foi estabelecida uma série de dispositivos que assegurassem aos cidadãos todos os direitos básicos necessários para que tenham condições de trabalho e emprego digno. Em suma, todas as formalidades para que se determinasse um Estado de bem-estar social para o brasileiro foram realizadas, e estão na Constituição Federal de 1988.

O direito ao trabalho é garantido pela Constituição Federal brasileira em seu 6º artigo

no rol dos direitos sociais, do artigo 7º ao 11º estão previstos os principais direitos para os trabalhadores que atuam sob a lei brasileira assim como a Consolidação das Leis de Trabalho, no entanto não existe um instrumento formal que garanta trabalho aos brasileiros, o que existem são leis que visam assistir e amparar o trabalhador visando uma humanização do trabalho e que ele não trabalhe de forma insalubre ou prejudicial, tendo subsídios suficientes para uma vida saudável e digna.

É de suma importância a relação do princípio da dignidade humana com a proteção real ao hipossuficiente no Direito do Trabalho, para que haja uma adequada relação de emprego. A essência do Direito do Trabalho está inserida na busca da proteção e preservação da dignidade do ser humano, em todos os seus níveis.

O artigo 170 da CF/88 estabelece referência à ordem econômica, a valorização do trabalho humano como forma de assegurar a todos uma existência digna, consoante os ditames da justiça social, e mantendo, ao longo do texto dos direitos fundamentais sociais, a proteção da figura do trabalhador.

Os direitos do trabalhador representam fundamentos da civilização democrática, que a humanidade vem construindo nos últimos séculos. Constitui pressuposto essencial desta civilização que as pessoas desprovidas de capital, não tenham que trabalhar até a exaustão, não sejam obrigadas a trabalhar sob risco, em condições perigosas para sua saúde, por remuneração inferior ao mínimo indispensável para a satisfação de suas necessidades vitais básicas, como em outras situações degradantes, de modo à preservação de sua integridade física e, mais ainda, de seu arcabouço moral.

Portanto, o trabalhador como pessoa humana, é dotado de valores intrínsecos, que, diretamente ligados a sua dignidade, não podem ser anulados ou substituídos.

3 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição Federal de 1988, apresenta como característica a clareza no que se refere à importância da dignidade humana, em consequência de todo o contexto histórico já vivido no passado.

A Carta Magna foi elaborada em um cenário de pós ditadura e de abertura política, em que estava presente um profundo sentimento da necessidade de solidariedade entre os povos. Nesse contexto, surgiu uma nova era das garantias individuais, resultado de lutas contra os mais diversos abusos no árduo caminho do reconhecimento das liberdades, partindo do fatídico ano de 1964 até se alcançar a promulgação desse texto.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é um valor moral e espiritual inerente à pessoa, ou seja, todo ser humano é dotado desse preceito, e tal constitui o princípio máximo do estado democrático de direito. Os valores abarcados por este princípio se resumem no respeito, na honra, nos direitos fundamentais efetivados, na seriedade, entre tantos outros responsáveis pela existência decente das pessoas. A finalidade da ciência do direito positivado é tutelar, ga-

rantir e vedar qualquer ato que o afronte.

Na mesma linha de pensamento, alguns doutrinadores entendem que:

[...] podemos afirmar que a dignidade humana é o fundamento primário de todo ordenamento jurídico-constitucional, cuja dignidade é admitida e resguardada através do reconhecimento dos direitos e garantias fundamentais, como o respeito à liberdade, não discriminação, proteção à saúde, direito à vida, acesso ao trabalho como condição social humana e digna etc. Portanto, violadas quaisquer dessas garantias fundamentais, estar-se-à violando a dignidade humana da pessoa. (ALKIMIN, 2008, p. 41).

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, é considerado o mais importante de todos, é tido como fio condutor que ilumina o ordenamento jurídico brasileiro. Caso não existisse, o sistema, como um todo, poderia ser interpretado em desfavor do próprio ser humano.

De forma cristalina, evidencia-se concretização da dignidade humana a partir do momento em que seus direitos básicos encontram-se materializados, fato este que explica a importância concedida ao tema na atual Carta Magna.

A dignidade humana é de suma importância, pois possui valor único e individual, não podendo sofrer nenhum prejuízo por quaisquer interesses coletivos. O ser humano é considerado um indivíduo com direitos e prerrogativas, observado que se mostra voltada para satisfazer tanto suas necessidades biológicas quanto psicológicas e sociais. E ainda, na sociedade para que o homem se complete é necessário que esta tutela da dignidade esteja presente em todos os aspectos, tais como: ética, política, economia, arte, entre outros.

Na medida, entretanto, em que o indivíduo age socialmente, poderá ele mesmo acabar violando a dignidade de outrem. Neste caso, o conceito de dignidade passa a incidir não apenas nas relações entre o indivíduo e o Estado, mas também naquelas entre particulares, propiciando a defesa da dignidade em todas as situações do cotidiano.

Seguindo este pensamento, a ideia de dignidade da pessoa humana foi externada por Ingo Sarlet (2011) como uma qualidade inerente e distintiva possuída por cada ser humano, seriam assim aquilo que faz com que lhe seja devido respeito e deferência por parte do Estado e mesmo das demais pessoas, implicando numa ampla rede de direitos e deveres que asseguram proteção contra toda forma de degradação e lhe garante o acesso às condições mínimas de existência saudável.

A dignidade da pessoa é irrenunciável e irreversível, indissociável do ser humano. O que significa que mesmo agindo de livre vontade, uma pessoa não pode acatar disposições que violem a integridade deste princípio. Mercê, por exemplo, a vedação à instituição de condições laborais tendentes a gerar situações indignas, tal qual ocorrido no famigerado caso do “arremesso de anões” na França.

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira no país a tratar expressamente da dignidade da pessoa humana, conferindo-lhe o status de princípio fundamental, compondo-se como norma insuscetível de alteração pelo poder legislador derivado (cláusula pétrea). Não bastasse,

instituiu esse atributo intrínseco da essência humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, tendo, exatamente por isso, supremacia incontestável.

O princípio encontra-se expresso no art. 1º, III, da Carta Magna. Além disso, a Constituição protege estipula ainda como bem maior do ser humano a vida.

Nesse sentido, necessário se faz mencionar o entendimento do ilustre Marlon Marcelo Murari, que preconiza, *in verbis*:

[...] ora a dignidade pode ser considerada como um limite, evitando que os atos próprios ou de terceiros reduzam a pessoa à condição de objeto, gerando direitos defensivos contra condutas que possam ameaçá-la; ora como uma verdadeira prestação, no sentido de justificar, nos casos concretos, a tutela por meio de medidas e prestações, visando proteger a dignidade de todos. (MURARI, 2008, p. 36).

A inclusão da dignidade da pessoa humana como cláusula pétrea na Constituição, pelo Constituinte Originário, comprova de forma notória a importância concedida ao homem na sociedade moderna, a qual traz consigo a unanimidade de opiniões quanto a importância dos direitos e garantias fundamentais, direitos sociais, educacionais dentre outros.

De forma exemplificativa pode-se citar: 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; o artigo 8º, que sustenta tal dignidade com relação à liberdade associativa; o artigo 34, VII, “b”, onde se tem a dignidade da pessoa humana assegurada pela intervenção federal; o artigo 266, parágrafo 7º, que prevê a dignidade da pessoa humana no livre planejamento familiar; o artigo 277, que garante a dignidade da pessoa humana à criança e ao adolescente e finalmente o artigo 230, que garante tal dignidade ao idoso.

Pela análise do texto constitucional, depreende-se que o Estado existe em função das pessoas e não estas em razão daquele. Sendo ainda o princípio da dignidade da pessoa humana fonte de legitimidade para o Estado Constitucional. Ora, não haveria sentido em conceber o pacto social como forma de justificar a existência de uma abstração como o Estado. Os indivíduos cuja coletividade forma o que podemos chamar de povo, cedem uma parcela de sua liberdade para dar vida a tal ente, e o fazem justamente para que assim, possam ter assegurada a defesa daquelas necessidades sem as quais a coexistência não seria possível.

O papel do Estado é, assim, o de permitir a existência pacífica entre os indivíduos, servindo a esses. A Constituição Federal de 1988, ao impor a dignidade da pessoa humana como princípio fundamental de todo o ordenamento jurídico pátrio, consolidou a força normativa dos direitos à privacidade, honra, intimidade, imagem e a proteção deles à pessoa humana.

4 A REVISTA ÍNTIMA NO ORDENAMENTO JURÍDICO LABORAL BRASILEIRO

A ocorrência do desvio ou da ocultação de bens do local de trabalho não é algo novo.

Tal fato corriqueiro faz com que os empregadores se preocupem com a preservação do seu patrimônio, instituindo meios de evitar prejuízos de tal natureza. Com isto, tentando se precaver contra este tipo de situação, muitos se utilizam da revista de seus empregados na saída dos locais de trabalho.

Em face disso, é preciso convir que nem sempre a forma na qual é conduzida a mencionada revista é adequada, sendo comum o desatendimento ou avaliação das consequências jurídicas que podem advir de eventuais abusos.

Assim, cabe no âmbito doutrinário e jurisprudencial realizar a seguinte indagação: qual o limite da prática da revista íntima nos empregados, sem ferir a intimidade, consequentemente, a sua dignidade?

O direito à intimidade, à honra e à dignidade são direitos da personalidade os quais em nenhuma hipótese se dissociam do indivíduo, mas, ao contrário, acompanham-no em todas as suas relações. Motivo pelo qual estes direitos da personalidade não podem ser anulados, ainda mais sob pretexto do exercício do direito de propriedade e do poder diretivo de que é investido o empregador nas relações de trabalho. O que se dá devido à primazia que confere a Constituição àqueles direitos.

Mas onde ficaria o poder de fiscalização e de controle do empregador? Como fica a situação do empregador que pretende proteger o seu patrimônio da eventual má fé de seus empregados?

A legislação brasileira é bastante escassa e imprecisa em relação a esse ponto, deixando dúvidas sobre a licitude dos meios adotados na realização de revistas pessoais dos trabalhadores, com fundamento na defesa do patrimônio pelo empregador.

Por tanto, é necessário o estudo da revista íntima e da revista pessoal com vistas a colmatar tais lacunas normativas através de um aporte doutrinário, dando suporte assim à futura formação de soluções jurisdicionais.

4.1 A Diferenciação entre Revista Íntima e Revista Pessoal

Em seu sentido literal, a expressão *revista* exprime o ato ou efeito de revistar, de examinar, de rever, inspecionar, examinar detalhadamente, verificar acuradamente, dentre outros sinônimos. Este procedimento é adotado por alguns empregadores, baseado no poder diretivo que estes possuem, de examinar o empregado e/ou seus pertences a fim de proteger o patrimônio empresarial da eventual tentativa de furtos.

Sandra Lia Simon (2000) leciona que, o procedimento de revista corresponde a uma forma de concretização do poder de controle do empregador, agindo no sentido de fiscalizar as atividades desempenhadas pelos empregados.

A revista constitui-se em uma das hipóteses externalizadoras do poder de fiscalização do empregador, visando ao resguardo de sua propriedade, sendo, pois, uma medida de natureza preventiva que indiretamente também acaba por identificar funcionários desonestos, praticantes de atos desabonadores que resultam na resolução do contrato de trabalho, conforme autoriza o

art. 482 da CLT.

Desta feita, o conceito de revista tem por fundamento o poder diretivo do empregador que se justifica no seu direito de propriedade, garantido e protegido principalmente pelo artigo 5º, caput e inciso XXII da Constituição Federal de 1988.

Existem dois tipos de revista: pessoal e íntima. A revista pessoal é aquela que não viola a intimidade e a dignidade dos trabalhadores, ou seja, é aquela feita superficialmente, sem qualquer tipo de toque corporal ou exposição do trabalhador.

Portanto, a expressão revista pessoal possui uma acepção genérica (*lato sensu*), que corresponde a todo e qualquer exame feito pelo empregador no empregado, seja em seus pertences, tais como: sacolas, bolsas e mochilas, ou em seu corpo, a fim de proteger os bens empresariais (patrimônio empresarial) de eventual dilapidação; além de que, numa acepção restrita (*strictu sensu*), corresponde apenas àquelas revistas realizadas exclusivamente nos pertences no empregado.

Já a revista íntima é o meio pelo qual o empregador, como forma de proteger seu patrimônio, revista o empregado de modo a lhe ferir o direito à intimidade. Como exemplos de revista íntima, podemos citar casos em que o empregador determina que seus funcionários abaixem as calças, tirem a blusa ou, até mesmo, em casos excepcionais fiquem nus.

Este tipo de revista íntima consiste em procedimento mais invasivo e agressivo ao trabalhador, pois exige do empregado que exponha seu próprio corpo ao exame de terceiros, chegando, em alguns casos, até mesmo a envolver contatos físicos pelo revistador. Qualquer espécie de revista que atinja a intimidade do empregado (homem ou mulher) pode ser considerada revista íntima.

4.2 A Legislação Brasileira, a Posição Doutrinária o Entendimento dos Tribunais acerca da Revista Íntima

Como já mencionado no presente trabalho, a legislação brasileira sempre foi bastante escassa e imprecisa com relação à revista no empregado. Ressalta-se que até a década de 1990, não existia no ordenamento jurídico brasileiro nenhum dispositivo legal que fizesse referência expressa à revista do empregado, apesar da Constituição Federal de 1988 já proteger as pessoas das intromissões ilegítimas, assegurando-lhes o direito à intimidade, privacidade e honra, além do respeito à sua dignidade, conforme, mais uma vez, dispõe o inciso III do seu artigo 1º e inciso X do seu artigo 5º, principalmente.

Neste período, a maioria dos juristas brasileiros, defendia a revista dos empregados com base no poder diretivo do empregador (caput e inciso XXII do artigo 5º da CF e artigo 2º da CLT), como forma de medida preventiva de proteção ao patrimônio empresarial. Enquanto que uma minoria argumentava pela necessidade de ajuste prévio entre as partes nesse sentido ou até mesmo a previsão no regulamento interno da empresa como o jurista Carlos Alberto Barata Silva.

Existia uma corrente amplamente minoritária que defendia a ilegalidade da revista ín-

tima por entendê-la atentatória ao direito individual do empregado, não considerando legítimas nem mesmo as formas mais brandas de revista, onde a pessoa do empregado não era revista, mas tão somente os seus pertences.

A primeira edição de uma lei regularizando a situação da revista íntima, se deu através de iniciativa de alguns municípios, que, com base no entendimento minoritário citado acima, a proibiram, levando ainda em conta abusos cometidos por parte dos empregadores. Tais leis foram: Lei n.º 7.451 de 27/02/1998 do Município de Belo Horizonte e a Lei n.º 4.603 de 02/03/1998 do Município de Vitória.

No final da década de 1990, com a edição da Lei n.º 9.799 de 26 de maio de 1999, a legislação ordinária brasileira expressamente proibiu a revista íntima em empregados ou funcionárias, disciplinando a orientação geral contida no artigo 373-A na CLT, *in verbis*:

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 nos acordos trabalhistas, é vedado:

[...] VI- Proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Contudo, a legislação brasileira acerca da revista é ainda precária, visto que tal diploma legal proíbe expressamente apenas a revista íntima realizada em empregados do sexo feminino, ferindo o princípio da isonomia, consagrado no *caput* e inciso I do artigo 5º da Constituição Federal. Além disso, tal normatização deixou ainda dúvidas quanto ao alcance da expressão íntima, se abarcaria todo e qualquer tipo de revista, ou apenas aquela realizada no corpo do trabalhador.

Atualmente, é pacífico que o empregado homem também está incluído na proibição do referido artigo da Lei n.º 9.799, em decorrência da igualdade entre homens e mulheres asseguradas pela Constituição Federal (*caput* e inciso I do artigo 5º da Carta Maior). Assim, os empregados homens podem invocar o artigo 373-A, inciso IV da CLT, por analogia, contra a revista íntima.

Sobre tal aspecto, Maurício Godinho Delgado, fundamenta o seu posicionamento (da aplicabilidade do artigo 373-A da CLT a qualquer pessoa física) nos Princípios Fundamentais da República Federativa do Brasil, assim se manifestando:

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 da CF/88). (op. Cit., p. 602-503). (DELGADO, 2009, p. 596).

Em 2008, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), Tribunal Superior do Trabalho (TST), Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento

de Magistrados (ENAMAT) e Conselho Nacional das Escolas de Magistratura do Trabalho (CONEMATRA), visou o debate das grandes questões do Direito do Trabalho e de outras matérias afetas à competência do Judiciário Trabalhista formulando o Enunciado n.º 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho que em sua segunda parte dispõe, *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 inscritas no art. 5º, inc. I, da Constituição da República.

Existem muitas divergências acerca do assunto, porém, consta como entendimento majoritário tanto dos tribunais quanto dos doutrinadores, a ideia de que o artigo celetista proíbe qualquer tipo de revista íntima, permitindo a revista pessoal desde que indispensável e não substituível por outro procedimento de menor potencial ofensivo aos direitos individuais do empregado, não devendo ainda ser discriminatória e envolver circunstâncias atentatórias à dignidade da pessoa humana do trabalhador, sendo respeitada sua intimidade, privacidade, honra e imagem.

Nesta linha de pensamento, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu:

Decisão (RR) 323900-19.2009.5.16.0012 TST Pub. 18/10/2013. **EMENTA:** REVISTA ÍNTIMA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DIREITO À INTIMIDADE. EXCESSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. No caso, o Regional, remetendo à prova testemunhal, consignou que a situação dos autos se tratava de revista íntima diária, a qual se exigia do empregado que ficasse completamente despido em frente de outros colegas para verificação de furto de valores. Assim, a revista não se limitava à fiscalização do conteúdo de bolsas e mochilas, não era superficial ou meramente visual, ao contrário, era exigido do empregado que ficasse completamente despido de suas vestes. Há de se considerar, ainda, a frequência diária com que ocorria a citada revista íntima. Esta Corte tem entendido que o poder diretivo e fiscalizador do empregador permite a realização de revista em bolsas e pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral e sem contato físico ou exposição do funcionário à situação humilhante e vexatória. Na hipótese vertente, entretanto, tem-se nítida a extrapolação do poder diretivo da empregadora, ao exigir revistas íntimas com exposição total do corpo do trabalhador. Inquestionáveis a ocorrência de ato ilícito praticado pela reclamada e a lesão a um bem tutelado pela ordem jurídica. A reclamada subverteu ilicitamente o direito à intimidade do reclamante, que é inviolável por força de preceito da Constituição Federal (artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal). Precedentes. Com efeito, o Regional, ao reformar a sentença para absolver a reclamada da condenação de pagar indenização por danos morais, ao fundamento de que a revista íntima realizada no reclamante estaria autorizada pelo poder de fiscalização do empregador, decidiu em desacordo com o art. 5º, inciso X, da Constituição da República. Desse modo, cabível o restabelecimento da sentença, no tocante à condenação da reclamada de pagar indenização por danos morais ao reclamante, no valor de R\$ 50.000,00, em razão de desrespeito ao direito à intimidade.

Recurso de revista conhecido e provido. TST - RECURSO DE REVISTA: RR 3239001920095160012 323900-19.2009.5.16.0012.Publicação 18/10/2013).

Alguns doutrinadores de grande renome como Amauri Mascaro Nascimento e Eduardo Pragmácio Filho entendem que o procedimento da revista pessoal poderá ser realizado desde que, esteja adstrito à observância da dignidade da pessoa humana do empregado e seu direito à honra, intimidade e privacidade, conforme os artigos 1º, *caput* e inciso III, 5º, inciso X e 170. Ou seja, para tais doutrinadores, é possível, na maioria das hipóteses, aquilo que é aqui definido como revista pessoal, uma vez que tal modalidade não repercute sobre a esfera de intimidade do empregado.

Nesse sentido, não caberia decidir abstratamente pelo cabimento da revista pessoal, sendo necessário avaliar os aspectos singulares de cada situação, para só então, diante do caso concreto, chegar à norma reguladora. Tal abordagem é feita aqui mediante o uso da técnica de ponderação exposta à frente.

De qualquer modo, a possibilidade da revista pessoal é observada em vários Tribunais do país, a título exemplificativo, a decisão atual da Primeira Turma do Tribunal do Distrito Federal e Tocantins (10ª Região) que entendeu pela ilicitude da revista pessoal realizada no trabalhador (reclamante) em decorrência da inexistência de conduta imprudente ou abusiva, pois a fiscalização era realizada em local reservado, distante dos clientes, em todos os trabalhadores que mantinham contato com os produtos e sem consto físico, *in verbis*:

Acórdão TRT 10ª Região, Processo nº: 00844-2008-102-10-00-2, Relator (a): Pedro Luis Vicentin Foltran, 1ª Turma, Data de Julgamento: 29/10/2008, Data de Publicação: 07/11/2008. **EMENTA:** REVISTA PESSOAL MODERADA E SEM ABUSOS. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA. A revista pessoal, por si só, não garante o direito ao recebimento da indenização por ofensa à moral. Ainda mais se ficar demonstrado que ela era praticada sem discriminações, de forma moderada, sem abuso nos procedimentos e sem contato físico. Tais circunstâncias, quando evidenciadas, não autorizam o reconhecimento de situação humilhante ou vexatória capaz de gerar a condenação por danos morais, resguardada que estará a integridade física e moral do empregado e, como elemento justificador, o patrimônio do empregador.

De fato, grande parte da doutrina entende que a revista pode ser feita de forma genérica, impessoal ou coletiva. Alguns empregadores sorteiam os empregados a serem revistados, outros, realizam a revista diariamente em todos os seus empregados.

A ilustre Lilia Leonor Abreu aponta que a revista pessoal tem sido aceita em algumas circunstâncias, defendendo que, neste caso poderá ser realizado no local da empresa, normalmente na saída e excepcionalmente na entrada.

Segundo Alice Monteiro Barros:

Não basta a tutela genérica da propriedade; deverão existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista. É mister que haja, na empresa, bens suscetíveis de subtração

e ocultação, com valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial e para a segurança das pessoas. (BARROS, 2005, p. 263).

Desse modo, verifica-se da análise de tais entendimentos, que a revista pessoal pode ser feita desde que em situações que a justifiquem e de forma moderada, sempre que não houver outro meio idôneo a coibir a prática de desvios.

O empregador pode exercer seu poder de fiscalização mediante a utilização dos mais variados métodos tecnológicos, tais como a colocação de etiquetas magnéticas em seus produtos, e, também, através do controle de entrada e saída de estoque, pelas filmagens por meio de circuito interno, ou pelo uso de detectores de metais.

Saliente-se porém, a respeito das filmagens, que estas só poderão ser realizadas em áreas comuns, proibidas aquelas realizadas em banheiros e vestiários, ou em quaisquer outros locais em que se exija tenha o empregado preservada sua intimidade.

Sérgio Pinto Martins, no mesmo sentido amplamente defendido, aponta que os empregados poderão ser revistados no final do expediente pelo empregador, pois a revista funciona como uma salvaguarda do patrimônio da empresa. Esta revista não pode ser feita de forma vexatória ou abusiva, devendo ser moderada e respeitosa. A revista jamais poderá violar a intimidade do empregado, devendo ser realizada em local apropriado.

Diante dos julgados analisados, percebe-se que, desde que haja a conduta, o nexos de causalidade e o dano propriamente dito, é incontroversa a afronta aos princípios e garantias fundamentais do indivíduo, causando-lhe mais do que um abalo à psique, fazendo jus, assim, à indenização. Vale frisar de que o referido quantum nada tem a ver com crédito de natureza trabalhista. Trata-se, sim, de uma indenização por exposições inapropriadas, procedimento este que causa um constrangimento e uma sensação de vergonha, diante dos colegas de trabalho, e que ultrapassa uma mera irritação diária, autorizando, assim, o pagamento de verba indenizatória.

Ademais, a recusa do empregado a se submeter a procedimento de revista será legítima quando tal procedimento envolver circunstâncias que afrontam sua dignidade pessoal e seus direitos individuais, em especial os direitos à privacidade, intimidade, honra e imagem.

Portanto, conclui-se que é admitida a realização de revista nos empregados, respeitando-os seus direitos, sem violar à sua intimidade, honra e imagem. Donde se evidencia a necessidade de considerar as circunstâncias envolvidas em cada caso, o que pode ser feito mediante o uso de ponderação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do momento em que o Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, atraiu para si um verdadeiro ônus de garantir os Direitos Fundamentais que foram albergados pela Constituição Federal de 1988. Concretizando os fundamentos da cidadania, igualdade e,

principalmente Dignidade da Pessoa Humana.

Os Direitos Fundamentais devem ser aplicados nas relações particulares, não tendo razão para se pensar de forma contrária, aliás, essa deveria ser a regra adotada por todas as nossas funções orgânicas do poder, sendo exceção a sua não aplicação.

O poder empregatício é limitado, pois deve ser contraposto a outros direitos. Direito estes que são inerentes à pessoa humana, sendo que existem, inclusive dentro da relação de emprego, devendo ser obrigatoriamente respeitados. Caso a observação voluntária não aconteça, há mecanismos que possibilitam àqueles que têm seus direitos violados reclamar e fazer com que cesse tal violação.

A Lei n.º 9.799/99 acrescentou o artigo 373-A no texto da CLT, vedando qualquer tipo de revista íntima à mulher. Não obstante essa vedação ser específica, a princípio, para as mulheres, consoante doutrina e jurisprudência majoritárias, deve, por força do Princípio da Igualdade, do preâmbulo Constitucional, do Princípio do Valor Social do Trabalho e também pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, estendida aos homens.

Não obstante inexistam no ordenamento jurídico brasileiro regras claras que disciplinem a revista pessoal de empregados, há regras e princípios gerais capazes de orientar sua aplicação em determinadas situações.

Portanto, afirma-se que é permitida a revista como medida preventiva, condicionada a ajuste prévio ou previsão no regulamento da empresa, desde que respeitados determinados parâmetros e, sobretudo, com a utilização do bom senso, da razoabilidade e da impessoalidade, de forma que tal prática não configure conduta abusiva do empregador.

Desta forma, pode-se afirmar que a revista pessoal será absolutamente legítima naquelas situações onde não houver mecanismos diversos que possam garantir a proteção à ao patrimônio dos empregadores. Assim, será cabível cogitar, pelos órgãos estatais vocacionados para julgar conflitos inerentes a tais situações, se não há, no caso concreto, a possibilidade de o empregador recorrer a dispositivos de segurança ou similares que substituam a revista pessoal.

Outro ponto a que se chegou, diz respeito à necessária conciliação entre os interesses de empregadores e a defesa dos direitos decorrentes da personalidade dos empregados, bem como a tutelada da dignidade destes. Assim, não será permitida a instituição de revista íntima quando a revista pessoal for suficiente. Da mesma forma, não caberá expor os empregados a situações vexatórias ou danosas à sua integridade física ou psíquica.

Se, de um lado, tem-se princípios constitucionais que legitimam a revista do empregado, em razão da defesa do patrimônio do empregador, como o direito de propriedade e da livre iniciativa, de outro, têm-se a intimidade do empregado e a não submissão a tratamento desumano ou degradante, como direitos fundamentais a que garante a Constituição absoluta proteção.

Nesse sentido, as jurisprudências dos Tribunais do país, tem asseverado que, quando a revista levada a feito sem constrangimento e sem qualquer objetivo desmerecedor, sem discriminação, traduz atos contidos no poder de comando do empregador em defesa de seu patrimônio.

Assim, em uma tentativa de compatibilizar a aplicação desses direitos fundamentais nas relações trabalhistas, é que se tem entendido que a revista, quando realizada de forma moderada e reservada, não causaria ofensa aos direitos do trabalhador e estaria dentro dos limites do exercício regular de direito por parte do empregador, o que afastaria a ilicitude do procedimento.

REFERÊNCIAS

ABREU, Lilia Leonor. O Direito à Intimidade x Revista Pessoal do Empregado. **Revista Bonijuris**. Ano XVIII, n. 509, abr., 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na Relação de Trabalho e a Proteção à Personalidade do Trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

AMARAL, Francisco. **Direito Civil: Introdução**. 7. ed. São Paulo: Renovar, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. A Revista Como Função de Controle do Poder Diretivo. In: **Revista de Direito do Trabalho**. Genesis.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTR, 2005.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais na Relação do Trabalho. In: **Revista LTR**, São Paulo, v.70, 2006.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**, vol. XXV. Abril Cultural (Coleção Os Pensadores).

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª ed.- São Paulo: Atlas, 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais: Teoria Geral, Comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, Doutrina e Jurisprudência**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites Constitucionais ao Poder de Direção do Empregador e os Direitos Fundamentais do Empregado: O Equilíbrio Está Na Dignidade Humana**. São

Paulo: Ltr, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SARLET, Ingo W. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, Flavia Martins André da. **Direitos Fundamentais**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2627/Direitos-Fundamentais>> Acesso: 12 out. 2016.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. São Paulo: Malheiros, 1997.

SIMON, Sandra Lia. **A Proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2000.

APPLICABILITY OF UNDERWEAR IN LABOR RELATIONS REVIEW

ABSTRACT

The present study aims to understand the applicability of the intimate magazine in labor relations, as this theme brings to light the excessive power of the employer in taking disproportionate attitudes through vexatious behaviors that frontally affect the rights to intimacy and privacy of the employee. The intimate magazine is characterized as a procedure that conflicts with opposing interests such as the right to privacy and privacy of the worker and the directive power of the employer. Thus, because it is a very contemporary issue, it proves that doctrine and jurisprudence very much debate about legality and the limits imposed on the employer to come to conduct the review procedure on its employees. If there is a collision of rights in labor relations between the power of supervision of the employer and the fundamental rights of the employee, the solutions presented in concrete cases should always seek to harmonize constitutional norms, seeking to maintain the unity of the Constitution.

KEYWORDS: Intimate Magazine. Labor relations. Human Dignity.