

PATRÍCIA ANDREAZZA REBÊLO



**O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO EM FACE DA REVISTA PESSOAL
PRATICADA PELO EMPREGADOR**

PUC
São Paulo
2012

PATRÍCIA ANDREAZZA REBÊLO

**O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO EM FACE DA REVISTA PESSOAL
PRATICADA PELO EMPREGADOR**

Monografia de conclusão de curso de pós-
graduação *Lato Sensu* perante a Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo/PUC

Área de concentração: Direito do Trabalho/ Direito
Individual do Trabalho

Orientadora: professora Fabíola Marques

**PUC
São Paulo
2012**

Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Aos meus queridos familiares, em especial ao meu marido, Pedro Machado, aos meus pais, Regina e Sérgio Rebêlo, e aos meus grandes amigos de profissão (Ana Valéria, Luciana, Luiz Alberto, Manoel, Mariana, Manuela, Renata, Ricardo e Wagner), por todas as horas de apoio e incentivo.

E, finalmente, à professora Fabíola Marques, pelo estímulo e por todo o auxílio na construção desta dissertação.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	7
2. O DIREITO À INTIMIDADE	10
2.1. Conceito e evolução do instituto	10
2.1.1 Conceito de direito à intimidade	10
2.1.2. Origem do direito da intimidade	13
2.1.3. Evolução do direito da personalidade	15
2.2. Limitações ao direito à intimidade	18
3. A RELAÇÃO EMPREGADO – EMPREGADOR	21
3.1. A subordinação	22
3.2. O poder diretivo do empregador: conceito, natureza e fundamentos	25
3.2.1. O poder de organização	29
3.2.2. O poder de controle	30
3.2.3. O poder disciplinar e as penalidades permitidas e adotadas pelo Direito Trabalhista no Brasil	31
3.2.4. Limites ao poder diretivo do empregador	33
4. A REVISTA PESSOAL	35
4.1. Definição e a legislação embrionária	35
4.2. A amplitude do artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho e debates doutrinários sobre a revista pessoal de empregados	39
4.3. Condicionantes para a realização da revista	45
4.4. Outras formas de revista	52
5. LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA	61
5.1. Espanha	61
5.2. Portugal	62
5.3. Argentina	64
5.4. Itália	66
6. DO EXCESSO NA REALIZAÇÃO DA REVISTA PESSOAL	68
6.1. Da rescisão indireta	70
6.2. Indenização por danos morais	76

6.2.1. Conceito e requisitos para caracterização do dano moral	76
6.2.2. Dos danos morais oriundos da realização da revista pessoal	81
7. CONCLUSÃO	87
8. BIBLIOGRAFIA	89

1. INTRODUÇÃO

Muito tem sido falado a respeito da revista pessoal, com intensas e fervorosas discussões e debates entre aqueles que a adotam de forma veemente e aqueles que a repelem a qualquer custo, tornando-se este tema pauta de muitos estudos pelos juristas trabalhistas do Brasil. E, exatamente por ser um tema bastante polêmico e conflitante, vimos na necessidade de explorar a questão, com o fito de que, ao final do presente trabalho monográfico, fosse conferido um panorama geral de como este assunto atualmente vem sendo examinado.

Todo esse cenário de conflitos tem origem no fato de que a *revista pessoal* vem sendo utilizada pelo empregador como um mecanismo para salvaguardar o patrimônio empresarial, como reflexo direto do poder diretivo e do direito à propriedade, este previsto no artigo 5º, inciso XXII, da Constituição Federal.

Entretanto, o poder diretivo encontra limites e, na execução da relação empregatícia, esbarra no direito à intimidade do empregado, cuja proteção também encontra espeque na Lei Maior (artigo 5º, inciso X), associado ao princípio social do trabalho e o da livre iniciativa (artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal).

Portanto, tem o presente trabalho como escopo a exposição do embate de direitos existentes na relação trabalhista, qual seja, o confronto entre o poder de fiscalização do empregador em face dos direitos fundamentais do empregado, analisando-se também o conceito e a licitude da realização da revista pessoal, bem como quais seriam os limites para o exercício de tal fiscalização.

Assim, tendo sempre como base os direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o estudo procurou apontar posições favoráveis e desfavoráveis à realização da revista pessoal.

Para tanto, colacionamos a este trabalho monográfico os entendimentos de importantes doutrinadores, bem como os julgados mais emblemáticos difundidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho, procuramos conferir um cenário sobre o

assunto, para que, ao término da leitura deste estudo, o leitor possa se posicionar a favor ou contra a realização da revista pessoal.

E, dando início ao trabalho, intentamos estudar o direito à intimidade do indivíduo, pois o empregado possui a faculdade de estar só sem que terceiros atinjam a sua esfera íntima. Tal direito insere-se no âmbito da personalidade, a qual encontra amparo no texto constitucional. Assim, teríamos, de um lado, o direito do empregado em se resguardar quanto aspectos da sua vida íntima, tema já tratado pela Autora na obra *O poder diretivo do empregador face ao direito à intimidade do empregado com a utilização da internet no ambiente de trabalho*.

Do outro lado, no entanto, há o poder diretivo do empregador, capaz de organizar, fiscalizar e punir seus empregados, traçando regras a serem observadas por seus subordinados. Ressalta-se, entretanto, que esse direito não é absoluto, possuindo limites em sua atuação, o que foi objeto de estudo no terceiro capítulo do presente trabalho e que também teve sustentáculo em obra anterior da Autora.

Já no quarto capítulo, expusemos o tema central da obra, aventando o conceito da revista pessoal, localizando-a no ordenamento jurídico pátrio. Nesta mesma oportunidade, expusemos as mais diversificadas posições doutrinárias e jurisprudenciais acerca do tema posto a estudo.

Por sua vez, no quinto capítulo, intencionamos apontar como outros países tratam a questão, bem como cotejar a legislação estrangeira com a brasileira, indicando semelhança e diferença entre elas.

Por fim, o último capítulo procurou abordar as soluções na hipótese de ocorrência de excesso na realização da revista pessoal, analisando-se as sugestões difundidas na seara doutrinária e jurisprudencial como forma de reparar os danos causados ao empregado jungido à tal forma de fiscalização.

Cumprе ressaltar que o presente estudo não se restringiu a uma pura definição de conceitos, vez que procurou relacionar as posições doutrinárias aos entendimentos difundidos pelos Pretórios Trabalhistas.

Espera-se que o estudo tratado neste trabalho seja de relevante importância como passo a ser observado nas relações de emprego, a fim de que seja possível encontrar um equilíbrio entre o poder diretivo do empregador e o direito à intimidade de seus empregados.

2. O DIREITO À INTIMIDADE¹

2.1. CONCEITO E EVOLUÇÃO DO INSTITUTO

2.1.1 Conceito de direito à intimidade

Pela propedêutica da questão, antes mesmo de se adentrar no tema proposto para estudo no presente trabalho monográfico, convém trazer a lume alguns conceitos encontrados na seara doutrinária acerca do direito à intimidade, cujas explanações serão de extrema valia para o aprofundamento da discussão sobre a validade ou não da *revista pessoal* praticada pelo empregador.

Nesta toada, afigurando-se como um dos direitos da personalidade, os quais se encontram salvaguardados pela *Lex Mater* de 1988 (artigo 5º, inciso X), entende-se por direito à intimidade os elementos de caráter pessoal de um indivíduo que não são participados com qualquer pessoa. Tratam-se, pois, de questões de foro íntimo que não são frequente e facilmente compartilhadas com outrem.

É, pois, o direito em comento derivativo do que o ordenamento jurídico norte-americano qualifica como direito de estar só (*right to be alone*) e, nas palavras de Antônio Carlos Paula de Oliveira², “*ocupa-se da esfera mais reservada, mais recôndita do ser humano. Aquele que só a ele é dado conhecer, aquela que ele, querendo participa com os outros, mas, necessariamente, só é percebida se por ele consentido*”.

Em seu trabalho “*A Revista Íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no Direito do Trabalho*”, a autora Rosana Marques Nunes lança mão da conceituação dada por Arion Sayão Romita, consignando que “*a esfera da*

¹ O poder diretivo do empregador face ao direito à intimidade do empregado com a utilização da internet no ambiente de trabalho.

² *Revista Pessoal de Empregado*, p. 85.

*intimidade é a interior, envolvendo os aspectos mais recônditos da vida do trabalhador, aqueles que não se deseja externar ao empregador*³.

Por sua vez, traçando um epítome geral sobre o conceito do direito à intimidade difundido entre os doutrinadores pátrios, Alice Monteiro de Barros consigna que, *in verbis*:

Sustentam alguns que o direito à intimidade visa a resguardar a vida privada das pessoas da ingerência alheia, sendo o direito a privacidade uma de suas manifestações.

Outros asseveram que o direito ao respeito à vida privada tem conteúdo mais amplo, e sua natureza não é tão espiritual como ocorre com o direito à intimidade, compreendendo outras manifestações⁴.

Percebe-se, com tais assertivas, quão dificultoso é delimitar o conceito do direito à intimidade. Mas, em linhas gerais, pode-se afirmar que este direito busca resguardar o ser humano, vedando que pessoas estranhas possam ter conhecimentos de fatos do foro íntimo do indivíduo.

Ainda sobre o assunto em tela, fazendo-se nova referência à obra de Alice Monteiro de Barros⁵, a doutrina estrangeira divide o conceito do direito à intimidade em duas esferas: a subjetiva e a objetiva. O aspecto subjetivo diz respeito à faculdade do próprio indivíduo em determinar quando e como ele irá compartilhar com outros informações sobre si mesmo. Já no campo da objetividade, explica a Ilustre Doutrinadora, citando as palavras de Luis Sanchez Agesta, que o direito à intimidade diz respeito a uma *“esfera inderrogável de liberdade pessoal em que se desenvolvem a racionalidade e a vida privada dos indivíduos”*.

E, nos dizeres do Ilustre Magistrado Paulo Eduardo Vieira de Oliveira⁶:

³ **A Revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais**, p. 53

⁴ **Proteção à intimidade do Empregado**, p. 29.

⁵ Ob.Cit. P. 30.

⁶ **A privacidade da pessoa humana no ambiente do trabalho**, p. 163-183.

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 outros, informação sobre ele’ e o subjetivo ‘a esfera inderrogável de liberdade pessoal em que se desenvolvem a racionalidade e a vida privada dos indivíduos.

Quanto à sua natureza jurídica, pode-se afirmar que é este um direito fundamental de defesa pertencente inerentemente ao ser humano.

Trata-se, pois, de um direito individual referente à liberdade, garantido pela Constituição Federal, que concede ao indivíduo o direito de estar só, sendo-lhe cabível única e exclusivamente o interesse pela exteriorização de sua intimidade.

É também o direito ora analisado um princípio fundamental, vez que assim pretendeu a nossa Carta Magna ao dispor no artigo 5º, em seu inciso X, que: “*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*”.

Oportuno se faz ressaltar a diferença existente entre *intimidade* e *vida privada*. Para alguns doutrinadores, a vida privada é gênero, enquanto a intimidade é espécie. Vejamos.

Vida privada refere-se às características pertinentes a um indivíduo que aceita compartilhá-las com pessoas certas e determinadas por ele, como por exemplo, o convívio no núcleo familiar.

Já a intimidade não é compartilhada com ninguém, nem mesmo com os entes mais íntimos; trata-se de um “eu” solitário, de um ser humano que não divide com os demais certas particularidades de sua vida.

Feitas essas breves explanações doutrinárias, imperioso tecer algumas considerações sobre a origem do direito ora posto em análise.

2.1.2 Origem do conceito de intimidade

Sobre o assunto em tela, vale mencionar que a origem do conceito de intimidade é bastante controversa, surgindo, desta forma, duas correntes – a *teoria racionalista* e a *teoria histórica* – as quais merecem a análise a seguir exposta.

Sustentam os defensores da **teoria racionalista** que a intimidade surge com a desagregação do sistema feudal, período, no qual, os cidadãos começam a tornarem-se livres e passam a buscar sua própria sobrevivência.

Trata-se de um período de anseio da burguesia capitalista, que começa a ter condições de adquirir sua propriedade, fato este que, até então, seria impossível de ser concebido, uma vez que o domínio dos senhores feudais era absoluto.

Ocorre que, justamente essa capacidade de tornar-se proprietário gerou a ideia de propriedade privada, intimamente ligada à questão da individualidade, já que, agora, cada um poderia possuir seu próprio terreno.

A **teoria histórica**, por sua vez, ao estudar o direito à intimidade, analisou-o sob três diferentes dimensões: fenômeno, ideia e direito. Contudo, embora feita referida divisão, serão analisados os campos do fenômeno e da ideia conjuntamente, uma vez que ambos estão correlacionados.

Atendo-se ao fator socioeconômico (fenômeno) juntamente com o fator cultural (ideia), consideram os defensores desta vertente que a intimidade é inata ao homem, e sua concepção remete às antigas civilizações. Alguns dos grandes filósofos da antiguidade, tais como Heródoto, Péricles, Platão e Aristóteles eram propagadores da intimidade do indivíduo. Registre-se que Santo Agostinho, já na era do cristianismo, também difundiu o fenômeno da intimidade, influenciando inúmeros pensadores modernos (Descartes, Kant e Lutero).

Na Idade Moderna, bem explicou Alice Monteiro de Barros⁷, existem duas vertentes: a moderada e a radical. Segundo ela, *“na primeira vertente, temos a figura significativa de Hobbes, considerado como defensor da “liberdade negativa, ou seja, de um certo âmbito de liberdade inviolável, traçando uma fronteira entre o âmbito da vida privada e o da autoridade pública. Sustenta que “cada súdito tem liberdade em todas aquelas coisas cujo direito não pode ser transferido mediante pacto”.* Com fulcro nessa premissa, sustenta-se que os atos de não defender a própria intimidade seriam nulos.

Na segunda vertente, ou seja, no liberalismo radical, situamos o pensamento de Spinoza, para quem a obediência civil se converte no primeiro e mais elevado dever do homem, sem importar o que diz sua consciência ou sua moralidade pessoal.

A segunda dimensão analisada está atrelada ao direito (fator político-jurídico), cuja trajetória histórica possui, como termo inicial, o Direito Romano, o qual já defendia a intimidade relativa à correspondência, ao domicílio e à liberdade religiosa. Estes aspectos foram ainda mais difundidos na Idade Média, obtendo maior êxito no século XIX, com a publicação na Harvard Law Review do artigo *“The right of privacy”*, de Warren e Brandeis, cujo intuito era o de coibir abusos cometidos com a intromissão da imprensa na intimidade das pessoas. A respeito da referida obra propulsora, Antonio Carlos Paula de Oliveira, citando Sandra Lia Simon, explana que, *in verbis*:

Warren e Brandeis examinaram a problemática da intimidade em contraponto com o abuso da liberdade de imprensa. Em primeiro lugar, os autores procederam a uma análise da evolução do conceito de ‘direito à vida’, que já não se limita à proteção dos indivíduos em face das diversas formas de violência, mas abrange, também, o ‘direito de desfrutar a vida’ e o ‘direito de propriedade’, para concluir que, além dos bens materiais, existem os bens imateriais, que compreendem os produtos e processos da mente, tais como as obras literárias e artísticas, os segredos industriais, as marcas de

⁷ **Conceito de Privacidade ou Direito à intimidade**, p. 20.

comércio, e perceberam que esses bens imateriais são igualmente protegidos⁸.

2.1.3 Evolução do direito da personalidade

Já a respeito da evolução do direito da personalidade, embora seu início tenha se dado em época anterior, foi com a independência do Estado americano da Virgínia em 1776, em sua Declaração dos Direitos da Virgínia, que o direito aqui tratado se concretizou.

Assim, restou retratado em seu artigo 1º que: *“Todos os homens nascem igualmente livres e independentes, têm direitos certos, essenciais e naturais dos quais não podem, por nenhum contrato, privar nem despojar sua posteridade: tais são os direitos de gozar a vida e a liberdade como os meios de adquirir e possuir propriedades, de procurar obter a felicidade e a segurança”*.

Posteriormente, em 1789, adveio a *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*, na qual novamente o direito da personalidade fora invocado, em virtude da defesa concedida à liberdade, à propriedade, à segurança e à resistência à opressão.

A partir desses dois momentos iniciadores da concretização tanto do direito à intimidade, como do direito da personalidade, em muitas outras ocasiões também pode ser vista a sua aplicação. É o caso da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948); Convenção Europeia dos Direitos do Homem (1950); da Convenção Panamericana dos Direitos do Homem (1959); da Convenção Interamericana dos Direitos Humanos (1969) e da Conferência sobre Direitos Humanos, realizada pela ONU (Organização das Nações Unidas) no Teerã (1972).

⁸ Revista Pessoal de Empregado. Exercício – Limite – Abuso, p. 86.

Nota-se, portanto, que em todas as gerações dos direitos humanos, o direito ora em estudo sempre fora observado, adquirindo cada vez mais importância ao longo dos séculos.

Em relação às legislações estrangeiras atuais, convém trazer a lume a citação feita por Paulo Eduardo Vieira de Oliveira em sua precitada obra acerca das disposições insertas no Estatuto Espanhol (Lei nº 3/89), *litteris*:

O Estatuto do Trabalhador Espanhol é mais explícito no que concerne à intimidade, na Lei n. 3/89, em que se estipula:

Art. 4º, 2º e. En la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho (...) al respeto de su intimidade y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

O art. 18 do mesmo ordenamento jurídico espanhol ainda dispõe:

Art. 18. Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y afectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro del trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro del trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible⁹.

No Brasil, o direito à intimidade pode ser vislumbrado na Constituição Federal de 1988, a qual assegura em seu inciso X, artigo 5º, que, *in verbis*:

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

⁹ **A privacidade da pessoa humana no ambiente do trabalho**, p. 163-183.

Em sede de legislação infraconstitucional, convém citar os artigos 20 e 21 do Código Civil vigente, os quais buscam resguardar a intimidade e a vida privada, nos seguintes termos:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a responsabilidade, ou se destinarem a fins comerciais.

(...)

Art. 21. A vida privada da pessoa natural é inviolável, e o juiz, a requerimento do interessado, adotará as providências necessárias para impedir ou fazer cessar ato contrário a esta norma.

Vale destacar também os artigos 150 e 151 do Código Penal, e o artigo 671 do revogado Código Civil de 1916.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, possui parcas previsões a respeito dos direitos da personalidade, neles, por óbvio, incluído o resguardo da intimidade, valendo citar apenas os artigos 482, alínea “j”¹⁰, e 483, alínea “e”¹¹, além da proibição de revistas íntimas constante no artigo 373-A¹², verbete este que foi

¹⁰ Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

¹¹ Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

(...)

e) praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.

¹² Art. 373A. 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:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

incorporado com a Lei 9.799, de 25 de junho de 1999 e que será mais bem estudado em capítulo apartado.

2.2. Limitações ao direito à intimidade

Embora tanto o direito à intimidade e os demais direitos da personalidade sejam relevantes, vez que inseridos no rol dos direitos e garantias fundamentais da nossa Carta Magna, não se pode acreditar que eles sejam absolutos em sua essência.

O artigo 5º da Constituição Federal enumera os direitos fundamentais do cidadão que são justamente os princípios que regem a sociedade. Poderiam estes ser considerados como direitos absolutos. Ocorre que, se assim fossem, ocorrido um embate entre duas ou mais garantias fundamentais, não haveria solução para o conflito aparente de normas.

Sabe-se que, uma vez observado o referido choque, é necessário que os princípios sejam sopesados, devendo prevalecer um deles. Isso, no entanto, não quer dizer que o outro não utilizado naquele caso concreto seja extirpado do ordenamento jurídico; pelo contrário, deverá este permanecer, pois, em outro caso específico, pode ser que seja aplicado em detrimento do princípio outrora utilizado.

Diante da supra mencionada explicação, pode-se imaginar o direito à intimidade *versus* o direito à propriedade, suposição esta essencial ao presente trabalho.

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Enquanto que o artigo 5º da nossa Carta Mãe, em seu inciso X, protege a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, esse mesmo artigo, no inciso XXII, protege o direito à propriedade, demonstrando, assim, que ambos os direitos se encontram no mesmo nível hierárquico. Consequentemente, para que um suposto conflito entre estes princípios fosse resolvido, seria necessário o balanço entre os mesmos, o que a doutrina rotula de *ponderação de princípios*.

De acordo com Tércio Sampaio Ferraz Jr.¹³: *“quando a Constituição garante a inviolabilidade do sigilo, o princípio do sopesamento exige que o intérprete saiba distinguir entre o devassamento que fere o direito à privacidade, no seu objeto, em relação com outros objetos de outros direitos também protegidos pelo sigilo”*.

Rosana Marques Nunes, em sua precitada obra, explica que há casos em que o próprio Ordenamento Jurídico direciona a solução do conflito; em outras situações, em contrapartida, é o intérprete da lei que deverá sopesar qual dos princípios em conflito a ser aplicado no caso concreto. Nesta esteira de raciocínio, explana a Autora que, *litteris*:

Em alguns casos, a própria Constituição Federal prevê a solução para o caso de conflitos (liberdade de associação e a proibição de associação com caráter paramilitar – art. 5, XVII); em outros, o constituinte remete a lei ordinária a solução da colisão, autorizando, em certas situações, até a redução de direitos (liberdade de profissão, respeitada a legislação ordinária no que se refere à qualificação profissional – art. 5, XIII); existem também colisões que não encontram solução em fórmulas predeterminadas, devendo ser analisadas tendo em vista o caso concreto para que se verifique qual o direito que sofrera restrição.

Aqui se encontra o ponto chave de nossa discussão, ou seja, analisando-se a questão sob o âmbito trabalhista, surge a seguinte dúvida: até onde vai o poder do empregador, que possui a propriedade de suas máquinas e os frutos oriundos da

¹³ **Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado**, p. 81.

produção, em poder fiscalizar seus empregados, utilizando-se, para tanto, da questionada *revista pessoal*?

Não é aqui o momento de discutir se pode ou não haver referida fiscalização. Cabe somente a apresentação do conflito, analisando-a pelo enfoque constitucional.

Lançado o questionamento acima, o qual se afigura como objeto fulcral do estudo proposto no presente trabalho, passaremos a abordar, no próximo capítulo, a relação existente entre empregado e empregador, oriunda da celebração do contrato de trabalho.

3. A RELAÇÃO EMPREGADO-EMPREGADOR¹⁴

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito pátrio que cuida especificamente da relação existente entre empregado e empregado – o chamado vínculo empregatício – e os efeitos na esfera jurídica destes.

O presente capítulo visa a dar uma melhor elucidação ao tema proposto, uma vez que serão analisadas as definições legal e doutrinária de empregador e empregado.

Partindo-se, portanto, da conceituação encontrada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – artigo 2º, tem-se que:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

Nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho incluiu a empresa (individual ou coletiva) no conceito de empregador, dotando-a de personalidade em um dos polos da relação empregatícia. Essa postura, no entanto, é muito criticada pela doutrina, como bem argumenta Júlio Assumpção Malhadas, para o qual, *in verbis*:

o empregador é parte de uma relação jurídica e, assim, sujeito de direitos e obrigações; só pode estar nessa posição a pessoa natural ou a pessoa jurídica, e a empresa não é pessoa, é uma universalidade de bens, materiais e imateriais, destinados a uma finalidade por seu proprietário (que é uma pessoa natural ou uma pessoa jurídica)¹⁵.

¹⁴ O poder diretivo do empregador face ao direito à intimidade do empregado com a utilização da internet no ambiente de trabalho.

¹⁵ Empregado e empregado, p. 54.

Para aqueles que defendem a conceituação da CLT, é possível sim atribuir a empresa a qualificação de empregadora, ante a possibilidade de haver empregador não dotado de personalidade jurídica.¹⁶

Verificadas brevemente as dissidências, o próximo tópico a ser analisado é a definição de empregado, tendo em vista que este também figura como uma das partes do contrato de trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 3º, considerou como empregado *“toda a pessoa física que prestação de serviços de natureza não eventual a empregador sob a dependência deste e mediante salário”*.

Destarte, nota-se que, para a caracterização do trabalhador em empregado, a CLT requereu expressamente quatro requisitos, quais sejam, a prestação de serviços por pessoa física, a continuidade da prestação de serviços (não eventualidade), a subordinação, e a remuneração incidente sobre a atividade exercida.

Mascaro¹⁷, ao tratar desse assunto, defendeu que os requisitos supramencionados não são suficientes à definição de *empregado*. Para tanto, argumenta que é necessária a remissão ao conceito de empregador (CLT, art. 2º), do qual se afere “a prestação pessoal de serviços”, afirmando que o contrato de trabalho deve ser *intuito personae*, ou seja, prestado exclusivamente pela pessoa do trabalhador.

3.1. A subordinação

Conforme o acima exposto, a subordinação é um dos pressupostos para a caracterização do trabalhador em empregado e, ao presente estudo, fundamental e a sua análise, tendo em vista que o escopo desta obra é o de embasar o poder diretivo do empregador, que se manifesta sobre essa dependência do empregado, delineando seus limites, conforme será visto adiante.

¹⁶ Amauri Mascaro Nascimento, **Iniciação ao Direito do Trabalho**, p. 190.

¹⁷ Ibid, p. 160.

Como um primeiro conceito a ser destacado, cita-se o defendido por Júlio Assumpção Malhadas, para o qual, a subordinação, *in verbis*:

*decorre da própria natureza do contrato de emprego, que estabelece em favor de uma das partes, o empregador, um 'credito permanente', resultando desse credito um estado de poder que dá ao empregador a condição de exigir do empregado a prestação de serviço durante o prazo convencionado ou até que o contrato seja denunciado ou por outra forma se extinga. Este poder toma a forma de poder de comando e de direção, e a ele corresponde, para o empregado, o dever de obediência*¹⁸.

Esse estado de dependência, a que o empregado está submetido, encontra divisões nos estudos trabalhistas brasileiros, segundo enfoques qualificadores dessa subordinação.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk¹⁹ dividiram esse pressuposto em:

- a) **Subordinação jurídica ou dependência hierárquica**: origina-se com o contrato de trabalho e com o estabelecimento de poderes ao empregador e de deveres ao empregado. Assim, o empregado encontra-se plenamente vinculado aos preceitos aduzidos nas cláusulas contratuais (quando, obviamente, válidas), estando também submetido à fiscalização exercida por seu superior hierárquico. Por sua vez, Diogo Mascarenhas²⁰ defende que essa dependência está intimamente correlacionada ao fato de o empregado ser compelido às ordens do empregador, não podendo, em hipótese alguma, discuti-las, salvo no caso de violação aos costumes, leis ou ao próprio contrato de trabalho firmado entre as partes.
- b) **Dependência econômica**: verifica-se da necessidade que o empregado tem de trabalhar para a sua sobrevivência, dependendo,

¹⁸ **Empregador e empregado**, p. 48/49.

¹⁹ **Curso de Direito do Trabalho**, p. 130.

²⁰ **Relação de emprego – empregado X autônomo**, in Painel Jurídico.

portanto, economicamente da figura daquele que remunera a atividade prestada.

c) **Dependência técnica:** segundo Mascarenhas, caracteriza-se pelo dever do empregado em cumprir os critérios técnicos traçados por seu superior hierárquico, e, conforme ensinamento de Orlando Gomes, *“na empresa mesma, o operário encontra-se em um estado de dependência técnica, que o coloca sob as ordens do empregador”*.²¹

d) **Dependência social:** Orlando Gomes²² afirma que *“o critério da dependência social é uma formula imaginada para fundir os critérios da subordinação jurídica e da dependência econômica em um único mais amplo. (...) Contrato de trabalho caracteriza-se pela criação de um estado de subordinação para o empregado ao mesmo tempo econômica e jurídica, normalmente; apenas econômica ou apenas jurídica, excepcionalmente”*. E continua, *“portanto, a fusão pretendida é lógica e praticamente impossível. Subordinação jurídica ou hierárquica é uma coisa; dependência econômica é outra. Efetivamente, não podem ser unificadas em um só conceito, de vez que não coincidem sempre em toda relação jurídica de trabalho. Uma, portanto, não implica a outra”*.

Destarte, com o fim corroborar com a conclusão de que é a subordinação elemento imprescindível à caracterização da relação de trabalho, traz-se abaixo julgado acerca do tema proposto no presente tópico:

VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO OCORRÊNCIA. São requisitos da relação jurídica de emprego a onerosidade, a pessoalidade, a não eventualidade e a subordinação. A remuneração mediante salário pelo trabalho prestado em caráter pessoal, vinculado à atividade do empreendimento e com **submissão às determinações do empreendedor no exercício do poder disciplinar e diretivo negocial**, é que caracteriza o vínculo empregatício. Assim, ausentes esses elementos, não há como reconhecer relação empregatícia. (TRT 12ª R.; RO 0006114-36.2010.5.12.0004; Segunda Turma; Rel.

²¹ Ob. Cit., p. 134.

²² Ob. Cit. p. 136/138.

Juiz Amarildo Carlos de Lima; DOESC 13/07/2012) (negritamos)

RELAÇÃO DE EMPREGO. Mantém-se a decisão de primeiro grau, que deixou de reconhecer a existência de vínculo empregatício entre as partes, no período anterior ao registro da CTPS, porque demonstrado que nesse lapso de tempo a prestação de serviços não se deu mediante **subordinação jurídica** e pessoalidade. (TRT 3ª R.; RO 766-25.2011.5.03.0110; Rel. Juiz Conv. Antônio Gomes de Vasconcelos; DJEMG 06/07/2012; Pág. 147) (negritamos)

3.2. O poder diretivo do empregador: conceito, natureza e fundamentos

Em uma empresa, onde esforços são reunidos para a prosperidade do negócio, imprescindível se torna a presença de um poder fiscalizador que delimite regras e objetivos a serem alcançados, estipulando sanções caso a conduta de um de seus funcionários não se coadune com o almejado pela corporação.

Surge, então, a partir dessa necessidade, o chamado **poder diretivo do empregador**, bastante conceituado e difundido na seara doutrinária. Para Evaristo Moraes Filho e Antonio C. Flores de Moraes²³, por exemplo, esse poder, também conhecido como poder hierárquico ou de comando, decorre da própria natureza do contrato de trabalho, do estado de subordinação em que se encontra o empregado. Complementando essa conceituação, Emilio Goncalvez²⁴ defende a ideia de que o poder de comando consiste no complexo de faculdades de que dispõe o empresário para a organização e coordenação geral do trabalho no ambiente laboral, com vistas aos fins e necessidades do mesmo, citando, em sua notável obra, o conceito do douto professor Octavio Bueno Magano, para o qual, o poder diretivo do empregador refere-se à, *in verbis*:

capacidade, oriunda de seu direito subjetivo, ou então, da organização empresarial, para determinar a estrutura técnica e

²³ Introdução ao Direito do Trabalho, p. 228.

²⁴ O poder regulamentar do empregador, p. 21.

econômica da empresa e dar conteúdo concreto a atividade do trabalhador, visando a realização das finalidades daquela²⁵.

Observa-se, portanto, que é o empregador, por assumir os riscos da atividade econômica, quem deve traçar a linha de conduta de seus empregados, estabelecendo metas a serem atingidas por meio desse poder de organização que lhe é dado, sem, entretanto, violar os direitos de seus subordinados, conforme será melhor analisado adiante.

Antes de adentrarmos na fundamentação desse poder do empregador, mister se faz delimitar o objeto do mesmo, como, aliás, procedeu Emilio Gonçalves²⁶, em seu já referido estudo, separando os objetivos do empregador em duas vertentes: de um lado, a coordenação da empresa com o estabelecimento de regras a serem observadas dentro do ambiente de trabalho e, do outro, técnicas que visem a melhor produção do empreendimento.

Neste pálio, começa-se a analisar os fundamentos do poder de comando decorrente da relação empregatícia, encontrando-se, em estudos no campo da doutrina trabalhista brasileira, a fundamentação contratual, a anticontratual, a da propriedade e a institucional.

A *corrente contratual* defende que a relação empregado – empregador é um contrato, no qual apenas a vontade entre os contratantes (empregado e empregador) é causa ensejadora desse vínculo jurídico, decorrendo, também a partir deste negócio estabelecido entre as partes, a origem do poder hierárquico do empresário.

A *teoria anticontratual*, em contrapartida, afirma a negação da natureza contratual da relação acima exposta, reunindo dois estudos que arguem a ideia de que esse vínculo surge com a adesão da força de trabalho do empregado e não por intermédio de cláusulas contratuais. Neste diapasão, Amauri Mascaro Nascimento²⁷ afirma que esse estudo originou-se na Alemanha com a teoria da relação de

²⁵ **Manual de direito do trabalho**, p. 35.

²⁶ Ob. Cit, p. 24.

²⁷ **Iniciação ao Direito do Trabalho**, p. 148/149.

trabalho, sendo posteriormente difundida para a Itália com a teoria do institucionalismo. Segundo o Autor, a vertente alemã sustentava que a empresa é uma comunidade de trabalho, na qual o trabalhador, inexistindo a autonomia da vontade, dedica-se no alcance dos fins pretendidos a produção nacional (influência nacional-socialista). Já para a italiana, a empresa é um complexo organizacional, no qual ha um estatuto que estabelece as condições de trabalho prestado sob a direção do tomador de serviços, que é o detentor do poder disciplinar.

A corrente que apoia o *poder hierárquico na propriedade*, por sua vez, sustenta a tese de que o proprietário exerce o comando porque é o dono das ferramentas de trabalho destinadas a produção.

Márcio Túlio Viana, mencionado por Aldacy Rachid Coutinho, afirma que “*contrato revela a origem do poder, instrumentalizando a alienação do trabalho, ao passo que a propriedade indicaria o titular do poder, ou seja, personaliza o poder no empresário, enquanto detentor dos meios de produção*”²⁸. O autor complementa afirmando que “*o proprietário manda porque é dono*”.

E, por fim, a teoria institucional sustenta que é a realização dos fins da empresa que determina a necessidade de funções diretivas e disciplinares, em graus hierárquicos, sendo essencial para que a empresa, como instituição, atinja os fins colimados, a existência de órgãos de direção, cuja atuação se faz tendo em vista o bem comum do empreendimento²⁹. Versando sobre essa teoria, Regiane de Mello João³⁰ afirma que, *in verbis*:

O bem da empresa se sobrepõe aos interesses de empregado e empregador, sendo que a este ultimo compete zelar para a prosperidade da empresa enquanto elemento de garantia do bem estar social, e, ao primeiro, subordinar seu trabalho para o mesmo fim.

²⁸ **Poder Punitivo Trabalhista**, p. 116.

²⁹ Márcio Túlio Viana, Op. Cit., p. 23.

³⁰ **Do poder unilateral e absoluto ao poder de direção residual e negociado**.

Crítica às teorias supra analisadas faz Sandra Lia Simon, citando Magano, em seu livro *A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado*³¹, que não seria claramente exposta senão transcrita no presente estudo:

Essas três teorias são passíveis de críticas. A teoria contratualista reconhece o poder diretivo apenas pelo seu aspecto formal. Além de a margem de ‘negociação’ das cláusulas ser pequena, esta é a forma costumeiramente utilizada, no mundo ocidental, para o exercício do trabalho, o que não serve, por si só, para fundamentar o poder diretivo. A teoria da instituição apenas justifica uma determinada situação (autoritária) de poder, mas deixa de explicá-la, ignorando a existência da ‘liberdade’, que, como já visto, é uma característica fundamental da relação de emprego. Quanto à teoria da propriedade privada, Magano adverte para a existência, bastante frequente nos dias de hoje, de empresas onde a propriedade está dissociada do controle (em algumas nem sequer é possível identificar claramente a pessoa do ‘dono’), de modo que, para esse autor, o real fundamento do poder diretivo não está na propriedade, mas no controle.

Amauri Mascaro Nascimento adiciona uma quinta corrente, a teoria do interesse, segundo a qual, o poder de direção resulta do interesse do empregador em organizar, controlar e disciplinar o trabalho que remunera, destinados aos fins propostos pelo seu empreendimento³².

No que diz respeito à sua natureza jurídica, a doutrina brasileira se divide em duas correntes: a que defende que o poder de direção é um direito potestativo, sujeitando-se o empregado aos mandos do empregador, sem qualquer objeção, e a que o considera como direito-função, teoria menos radical que a primeira, tendo em vista que admite a participação do funcionário em algumas decisões a serem tomadas pela empresa.

³¹ **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**, p. 110

³² Ob. Cit, p. 204

Avaliada sumariamente a natureza do poder hierárquico do empregador, imperioso faz-se o estudo de seus três desdobramentos, quais sejam, a divisão do poder de comando em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

3.2.1. O poder de organização

O poder de organização consiste na faculdade do empregador em criar e executar regras, escritas ou verbais, gerais ou específicas, que estipulem a forma de realização do trabalho a ser exercido por seus empregados, a remuneração destes, bem como a estrutura jurídica da empresa. Neste contexto, valiosa se faz a transcrição dos ensinamentos de Avalone filho que, ao tratar do assunto, aduziu que *“nas grandes empresas, o poder de organização também se manifesta através da imposição unilateral de um conjunto de normas estruturais chamado Regulamento Interno de Trabalho, cujo teor obriga tanto a comunidade de trabalho como o empregador. O Regulamento Interno de Trabalho (RIT) deve definir com clareza e precisão não só os procedimentos de rotina, como também, os direitos e deveres de cada um, a fim de eliminar, de antemão, possíveis causas de conflitos, bem como possibilitar a convergência das ações individuais para o desenvolvimento produtivo do grupo”*.³³

Mascaro brilhantemente argumenta que a delimitação dos fins econômicos almejados pelo empregador esta enquadrada nessa subdivisão do poder hierárquico, afirmando que a ele compete escolher se a atividade a ser desenvolvida será comercial, industrial, agrícola etc.

E continua, concluindo que esse poder não é absoluto, vez que está cerceado por algumas limitações legais necessárias à proteção do empregado, conforme se observa do excerto de sua obra abaixo colacionado:

Há por força da legislação de alguns países, uma reforma estrutural de base na organização da empresa, para que, além de cumprir os seus fins econômicos, possa desempenhar o importante papel social

³³ **A ética, o Direito e os poderes do empregador.**

a que esta destinada. Assim, a organização social da empresa é uma ideia cada vez mais difundida. Significa a estruturação da empresa de modo a permitir que o trabalhador, pelos seus órgãos de representação, possa influir nas decisões. Desse modo, hoje é um verdadeiro princípio organizacional da empresa o direito de participação do trabalhador nos seus órgãos de deliberação, com o que ganha corpo e representação dos trabalhadores na empresa.

Gonçalves também defende a ideia de limitação a esse poder de criar normas organizadoras do modo operativo de trabalho, convergindo com Mascaro quanto ao limite imposto pela legislação brasileira, argumentado que as normas elaboradas pelo Estado têm como fim maior a proteção dos trabalhadores, por meio de preceitos legais que objetivam a melhoria da sua condição social (art. 165, Constituição Federal).³⁴ Acrescenta, ainda, que esses preceitos seriam a “*plataforma mínima de direitos*” a ser observada no vínculo empregatício, sob pena de nulidade de pleno direito dos atos do empregador que não verificarem esse mínimo, disposição, esta, retirada da CLT (art. 9).

Destarte, nota-se que o autor defende que essa faculdade não é plena, eis que evitada de alguns obstáculos que impedem o livre arbítrio do patrão. Outra limitação encontrada em seu estudo são os direitos do trabalhador como pessoa, como ser humano, defendendo que deve ser indubitavelmente respeitada a dignidade dos empregados da empresa.

3.2.2. O poder de controle

A segunda divisão refere-se ao poder de direção do trabalho, ou poder de controle, consistindo na prerrogativa do empregador em fiscalizar o trabalho exercido por seus funcionários, dando-lhes ordens para uma melhor realização do labor, as quais deverão ser observadas em face de possibilidade de aplicação de pena disciplinar.

³⁴ Amauri Mascaro Nascimento. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, p. 30-31.

Mauricio Godinho Delgado³⁵ argumenta que o poder de controle, por ele denominado de *poder fiscalizatório*, consiste no apanágio do empregador em acompanhar a execução do trabalho prestado e a sua vigilância dentro da empresa. Além disso, cita ordenamentos alienígenas a fim de elucidar os limites desse poder. Para tanto, faz referência ao Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores da Itália (Lei n. 300 de 20/05/70), no qual há vedação da presença permanente de guardas no ambiente de realização das atividades laborais (art. 2º); ao uso de equipamentos audiovisuais, controladores das atividades dos obreiros etc.

No caso do ordenamento jurídico brasileiro, o autor expõe que a Constituição Federal de 1988 não adotou condutas de fiscalização a prestação de serviços “*que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador*”, por ter sido instituído pela Carta Magna um Estado Democrático, incumbido em garantir o exercício dos direitos sociais e individuais de todos os cidadãos.

3.2.3.O poder disciplinar e as penalidades permitidas e adotadas pelo Direito Trabalhista no Brasil

É, por sua vez, da ordem interna da empresa que cuida o poder disciplinar, prevendo sanções aos empregados que não observarem a linha de conduta a ser verificada na execução do serviço do ambiente de trabalho.

Aryon Sayão Romita³⁶ aduz que esse poder, *in verbis*:

é jurídico, cujo exercício incumbe apenas a um dos sujeitos da relação, não cabendo ao Estado, em consequência, a aplicação de sanções disciplinares, salvo se este figurar como um dos sujeitos da relação de trabalho, pois as inflige, independentemente de prévio assentimento da autoridade administrativa ou judiciária.

Acrescenta, ainda, que, *in verbis*:

³⁵ **Contrato de trabalho: caracterização, distinções e efeitos**, p. 137-139.

³⁶ **O poder disciplinar do empregador**, p. 117.

o poder disciplinar é concedido ao empregador não em seu benefício egoístico, porém como coordenador das atividades postas a sua disposição pelos empregados, para manter o normal funcionamento da empresa. Deve ser exercido com o intuito funcional, a fim de satisfazer as exigências da organização do trabalho, e com o respeito devido à dignidade do empregado e de seus direitos patrimoniais, repelida qualquer forma de abuso de direito.³⁷

Trata-se, portanto, de um direito do tomador de serviços em aplicar medidas repreensivas àquele que desviar das imposições de seu superior, prerrogativa, esta, decorrente da subordinação jurídica embasada no dever de obediência do empregado às ordens do empregador.

Mas, tais medidas, para serem válidas, além de estarem amparadas pela legislação, devem ser consequência direta da falta cometida pelo empregado, como afirma Avalone Filho³⁸ em sua já mencionada obra. Este autor argui que a aplicação das sanções têm três propósitos fundamentais, quais sejam, o **punitivo** (punição da falha cometida), o **educativo** (com caráter de prevenção às futuras e possíveis “infrações”.), e o **político** (com o fim colimado de manutenção da ordem social da empresa).

Na legislação pátria, são permitidas as seguintes penalidades disciplinares:

- **Advertência**;
- **Suspensão** (de até 30 dias);
- **Dispensa** (decorrente da falta grave).

São proibidos:

- Transferência;
- Rebaixamento;

³⁷ Ob. Cit., p. 177.

³⁸ **A ética, o Direito e os poderes do empregador.**

- “*Listra Negra*”, definida por Mário Antonio Lobato de Paiva como um rol de empregados que ajuizaram ação na Justiça do Trabalho contra ex-empregadores;
- Multa (sendo permitida apenas ao atleta profissional – Lei 6.354/76).

3.2.4. Limites ao poder diretivo do empregador

É por haver a subordinação jurídica do empregado, em face do empregador, que medidas cautelares devem ser tomadas, a fim de que não haja abuso do poder de comando.

Destarte, é princípio comezinho que as cláusulas constantes no contrato de trabalho convirjam com as regras gerais do Direito pátrio, devendo haver o equilíbrio entre as partes contratantes, com seus deveres e direitos bem definidos.

Por conseguinte, a doutrina defende que os direitos fundamentais do homem previstos na *Lex Mater* (direito à vida, à privacidade, à igualdade, à propriedade, à segurança e à liberdade) são barreiras intransponíveis pelo poder de comando, sendo que qualquer violação a estes será tida por ilegal. Neste sentido, Márcio Túlio Viana, citado por Sandra Simon³⁹, acrescenta ao rol dos limites constitucionais os artigos 7º, 8º e 9º da Carta Magna, por estipularem deveres negativos e positivos impostos ao empregador, mencionando, a título de exemplo, a obrigação de pagar salários e a de não discriminar pessoas portadoras de deficiência.

Avalone Filho⁴⁰ elenca outros princípios e garantias da Constituição Federal de 1988 que também são reconhecidos como baliza entre o poder do empregador e a subordinação do empregado, tais como os princípios da legalidade, da liberdade de expressão, da liberdade de reunião e de associação para fins lícitos e o da liberdade de consciência, convicção e crença religiosa, filosófica ou política.

³⁹ A proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privado do Empregador, p. 119.

⁴⁰ Ob. Cit.

Sérgio Pinto Martins, por sua vez, argumenta que “*não se poderá estabelecer regras no regulamento que venham contrariar a moral, os bons costumes e a ordem pública, nem que desrespeitem a dignidade do trabalhador como pessoa humana*”⁴¹.

Neste pálio, Alexandre Agra Belmonte aduz que, *in verbis*:

um dos limites ao exercício do poder diretivo do empregador é o do respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, em que estão incluídos os direitos à intimidade e à inviolabilidade de sua correspondência pessoal. Desde que justificável para efeito de segurança do patrimônio, dos demais empregados ou necessário ao serviço, é possível – com respeito à dignidade da pessoa do trabalhador – o exercício de controle sobre a pessoa do empregado, sobre a sua conduta ou sobre objetos⁴².

⁴¹ **Direito do Trabalho**, p. 213

⁴² **O monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**, p. 60-61.

4. A REVISTA PESSOAL

Chega-se, pois, ao ponto nodal do tema do presente estudo: **a licitude (ou não) da revista pessoal.**

Muito tem sido falado sobre o tema posto à análise na presente monografia. No campo doutrinário, há aqueles que entendem pela validade na realização da revista, ao passo que existem doutrinadores que a repelem veementemente, sendo certo que o mesmo antagonismo de posições pode ser encontrado na seara jurisprudencial.

É, pois, neste capítulo, que procuraremos aprofundar este assunto, trazendo questões conceituais e abordagens sobre as correntes doutrinárias que aceitam e refutam a realização da revista, bem como as inúmeras formas de revista praticadas pelo empregador.

4.1. Definição e a legislação embrionária

Em prelúdio, a fim de que o assunto em questão possa ser mais bem analisado, assaz trazer a lume aspectos conceituais da *revista*.

Entende-se por revistas pessoais a averiguação procedida pelo empregador em pertences de seus empregados, com o objetivo de salvaguardar seu patrimônio, como manifestação direta do direito à propriedade.

Existem doutrinadores que diferenciam as *revistas pessoais* das *revistas íntimas*.

Segundo Rosana Marques Nunes, em sua obra *a revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no Direito do Trabalho*⁴³, “a doutrina costuma tratar da revista realizada sobre o corpo dos empregados, ora denominando-a de

⁴³ P. 68

revista íntima, ora de revista pessoal. Alguns diferenciam a revista íntima da pessoal justificando que a primeira é aquela que expõe parte do corpo do trabalhador”.

Segundo referida autora, *in verbis*:

a revista será pessoal se referir-se a apenas a algumas solicitações do empregador que não demandem a amostra de qualquer parte do corpo do empregado, como, por exemplo, o requerimento de tirar os sapatos, levantar as barras da calça ou abrir o casaco, ao passo que ela se afeiçoara como íntima se o empregador requerer que o empregado exiba alguma parte íntima, como por exemplo, solicitando que o mesmo abaixe as calças, desabotoe a camisa ou mesmo se desnude.

Durante muito tempo, a prática das revistas pessoais não encontrou guarida legal em qualquer dispositivo do ordenamento jurídico pátrio, o que gerava intensos debates doutrinários e jurisprudenciais acerca do limite do poder do empregador em proceder tais averiguações.

Neste sentido, muito embora a competência legislativa quanto à regulamentação de normas trabalhistas pertença à União⁴⁴, muitos municípios brasileiros procuraram suprir referida lacuna normativa.

Vale trazer à tona, como exemplo, a Lei nº 7.451/1998, promulgada pelo Município de Belo Horizonte, segundo a qual, todos os estabelecimentos comerciais, industriais e de prestação de serviços, com sede ou filiais em referida localidade, ficavam proibidos de realizar revista íntima em seus empregados, sendo que o descumprimento de referido dispositivo legal sujeitava o infrator as penas de advertência, multa, suspensão e até cassação do alvará de funcionamento.

Apenas para tornar o trabalho mais completo, assaz transcrever os termos legais acima referidos:

⁴⁴ Art. 22, inciso I, da Constituição Federal.

Art. 1º - Ficam os estabelecimentos comerciais, industriais e de prestação de serviços, com sede ou filiais no Município, proibidos da prática de revista íntima nos empregados.

Parágrafo único - Entende-se por revista íntima a coerção para se despir ou qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo.

Art. 2º - O descumprimento do disposto nesta Lei sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - multa;

III - suspensão;

IV - cassação do Alvará de Funcionamento.

Parágrafo único - A multa a que se refere o inciso II deste artigo será de 300 (trezentas) Unidades Fiscais de Referência - UFIRs.

Art. 3º - Caberá ao Executivo, por meio de seu órgão competente, a fiscalização do cumprimento desta Lei.

Art. 4º - O Executivo regulamentará esta Lei no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a partir da data de sua publicação.

Na mesma época, o Município de Vitória, no Estado do Espírito Santo, também editou a Lei n. 4.603/98, por meio da qual ficou proibida a prática da revista íntima nos empregados de empresas privadas, estabelecimentos comerciais e órgãos da administração pública, nos seguintes termos, *litteris*:

Art. 1º - As empresas privadas, os estabelecimentos comerciais, os órgãos de administração direta e indireta, as sociedades de economia mista, as autarquias e fundações em atividade no Município de Vitória ficam proibidas de promover revistas íntimas em seus funcionários e funcionárias por parte de seus empregadores ou prepostos.

Art. 2º - O descumprimento do que dispõe o artigo anterior sujeitará o infrator a:

I – multa de 715,50 UFIR (setecentos e dezessete vírgula cinquenta Unidades Fiscais de Referência), calculadas na data da ocorrência da ação da empresa ou empregados;

II – aplicação de multa de 1.435 UFIR (mil e quatrocentas e trinta e cinco Unidades Fiscais de Referência), em caso de reincidência;

III – cassação de alvará de licença de localização e funcionamento do estabelecimento em caso de nova reincidência”

Importa ser registrado que, muito embora houvesse lacuna normativa com relação à prática da revista pessoal, razão pela qual muitos Estados e Municípios adiantaram-se em prever juridicamente a matéria, existiram diversos questionamentos com relação à legalidade de tais normas, valendo ser lembrado que, consoante mencionado linhas acima, a competência em legislar sobre questões afetas ao Direito do Trabalho é privativa (exclusiva) da União (artigo 22, inciso I, da Constituição Federal).

Sobre este prisma, assaz lembrar os questionamentos que surgiram após a edição da Lei Estadual nº 2.749/1997 do Rio de Janeiro, com previsão similar às legislações anteriores

Ao ser submetida a precitada Lei à análise, em 05 de maio de 2010, através do voto proferido pelo ministro Cezar Peluso, o Supremo Tribunal Federal julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 2947, sob o fundamento de que a lei estadual do Estado do Rio de Janeiro teria invadido a competência privativa da União.

Destarte, embora possam referidas legislações infraconstitucionais ser reconhecidas como um importante passo na proteção da intimidade dos empregados, careciam as mesmas de validade jurídica, em razão de não terem sido elas prolatadas por ente competente.

⁴⁵ **Art. 1º** - Fica proibida, em todos os estabelecimentos industriais, comerciais e de serviços com sede ou filiais no Estado do Rio de Janeiro, a prática de revistas íntimas nos funcionários.

Parágrafo único - A revista de que trata o caput deste artigo engloba, além do despimento coercitivo, todo e qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo de funcionários.

Art. 2º - O não cumprimento do disposto no artigo 1º, e seu parágrafo único, sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência;

II - multa;

III - suspensão temporária das atividades do infrator, pelo prazo máximo de trinta dias;

IV - cassação do alvará de funcionamento.

Parágrafo único - As penalidades a que se referem os incisos deste artigo serão regulamentadas pelo Poder Executivo, que estabelecerá critérios para a sua devida aplicação.

4.2. A amplitude do artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho e debates doutrinários sobre a revista pessoal de empregados

Foi somente em 26 de maio de 1999 que a Lei 9.799, acrescentando às disposições da Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 373-A, reputou ser proibida a realização de revistas pessoais, nos seguintes termos, *litteris*:

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, e vedado:

(...)

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Detendo-se certa cautela sobre a literalidade do artigo acima transcrito, à primeira vista poderia ser cogitado que a precitada proteção referir-se-ia tão somente às empregadas mulheres.

No entanto, tal interpretação não nos parece a mais razoável, cuja assertiva se faz com supedâneo nas diretrizes do artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal, segundo o qual, todos são iguais perante a Lei.

Assim, pela interpretação sistemática do Ordenamento Jurídico, parece-nos razoável o entendimento de que o alcance dado pelo legislador infraconstitucional deve ser estendido para albergar também os empregados homens.

Nesta linha de raciocínio, perfilando o entendimento acima espargido, o Enunciado nº 15, aprovado pela 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, prevê que:

Revista de empregado.

(...)

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 Federal.

Em contrapartida, Eduardo Gabriel Saad, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castelo Branco⁴⁶ defendem que a interpretação do afamado artigo 373-A deve ser literal, ou seja, a vedação referir-se-ia tão somente às empregadas mulheres.

Neste sentido, relevante colacionar no presente trabalho aresto elucidativo sobre a matéria:

REVISTA PESSOAL - CONSTRANGIMENTO - ACUSAÇÃO VELADA - DANO MORAL - O procedimento de revista pessoal no ambiente de trabalho encontra vedação no ordenamento jurídico, pelo art. 373-A, da CLT que, por isonomia, deve-se estender ao trabalhador do sexo masculino. A vedação decorre, também e especialmente, do art. 5º, X da Constituição Federal, que assegura serem invioláveis a intimidade e a vida privada dos cidadãos. Desde que necessária para proteger interesse social relevante ou segurança pública as revistas podem ser admitidas, mas devem sempre respeitara dignidade, a intimidade e a privacidade do empregado, sob pena de configurar-se o abalo moral. No ambiente de trabalho, onde prepondera o poder do empregador, o trabalhador não dispõe de meios de recusa, o que torna a submissão ainda mais lesiva. Recurso ordinário dar é a que se nega provimento, no particular, para manter a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. (TRT-09ª R. - RO 1649/2008-009-09-00.1 - 2ª T. - Relª Marlene T. Fuverki Suguimatsu - DJe 25.06.2010 - p. 151) (negritamos)

⁴⁶ **Consolidação das Leis do Trabalho comentada**, p. 330.

Outro ponto que merece análise criteriosa está relacionado à dimensão da proibição legislativa em questão. Quis o legislador se referir somente à revista íntima ou a mesma acabou por englobar a revista pessoal?

Dando certo direcionamento à indagação acima, o precitado enunciado nº 15 (aprovado pela 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho) esclarece que:

Revista de empregado. I – Revista. Ilícitude. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

Portanto, após longos e intensos debates, a doutrina e jurisprudência assentaram entendimento de que a revista proibida é a *íntima*.

Neste sentido, relevante traz a colação a ementa do voto proferido pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - REVISTA PESSOAL - Não obstante seja facultada ao empregador a realização de revista, esta deve se dar de maneira a não constranger o empregado, ou seja, deve ser feita em local apropriado, com métodos adequados, sem ferir a dignidade do trabalhador. A revista realizada em local público, consistente em obrigar a empregada a desnudar parte de seu corpo, vez que deveria levantar sua blusa até a altura dos seios, diante de um fiscal do sexo masculino, longe de ser considerada moderada, é altamente humilhante e constrangedora, devendo o empregador reparar tal ofensa, não no montante pedido na inicial, mas em valor compatível com o caráter pedagógico da indenização. Recurso provido parcialmente. (TRT-23ª R. - RO 00363.2009.007.23.00-0 - Relª Desª Leila Calvo - DJe 07.12.2009 - p. 18)

Recentemente, a Deputada Alice Portugal (PCdoB-BA) propôs um projeto de Lei nº 2/2011, cuja matéria aborda a proibição de revistas de funcionárias nos locais de

trabalho e em ambientes prisionais, sendo valoroso colacionar a previsão de referido projeto:

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º – As empresas privadas, os órgãos públicos da administração direta e indireta, as sociedades de economia mista, as autarquias e as fundações em atividade no País ficam proibidas de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias por parte dos empregados ou seus prepostos.

Art. 2º O não cumprimento do disposto no art. 1º, ficam os infratores sujeitos a:

- I – multa de 50(cinquenta) salários-mínimos, na data de ocorrência do auto na empresa ou empregador;
- II – suspensão do funcionário da empresa que procedeu à revista por 30(trinta) dias, em caso de reincidência;
- III – em caso de nova reincidência, o empregador ficará sujeito à detenção de 6 (seis) meses a 1(um) ano.

Art.3º – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. Art. 4º – Revogam-se as disposições em contrário”.

Conforme se denota da leitura atenta dos termos do projeto ora analisado, houve certa repetição da previsão estampada no artigo 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, no que tange a proteção das empregadas de empresas privadas.

O que pode ser reconhecida como uma novidade normativa trazida pelo Projeto de Lei ora em análise diz respeito à proteção das servidoras públicas estatutárias (dos órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta), as quais, devido à lacuna legal do ordenamento jurídico pátrio, encontram-se atualmente absolutamente desprotegidas .

Referido Projeto de Lei, até o presente momento, aguarda aprovação no Senado Federal.

Por fim, há que ser destacado que a repudiada *revista íntima* é metodologia tão extraordinária que também na esfera criminal se depara com restrições.

Neste espeque, a Resolução nº 01/2000 do Conselho Nacional de Política Nacional e Penitenciária prevê, em seu artigo 5º que, *in verbis*:

a revista íntima só se efetuará em caráter excepcional, ou seja, quando houver fundada suspeita de que o revistando é portador de objeto ou substância proibidos em lei e/ou que venham a por em risco a segurança do estabelecimento", e que "a revista íntima deverá preservar a honra e a dignidade do revistando e efetuar-se em local reservado (art. 6º).

É de ser extrair a hialina conclusão de que a revista íntima, mesmo quando inserta em âmbito penitenciário, é conduta absolutamente reservada, empregada tão somente quando existe alguma desconfiança e, mesmo assim, com restrições.

Existem, em contrapartida, opiniões fervorosas (até extremistas) quanto à ilegalidade na realização de qualquer espécime de revista (pessoal ou íntima).

Nesta esteira de raciocínio, alicerçando seus entendimentos sobre dispositivo constitucional, Sandra Lia Simon prediz que “a prática da revista desrespeita o princípio da presunção de inocência, insculpido no art. 5, inciso LVII. Ademais, se aos acusados são assegurados o contraditório e a ampla defesa, nos termos do art. 5, LV, como excluir da incidência desse dispositivo os simples suspeitos?”⁴⁷

Segundo referida Autora, ao permitir que o empregador realize a revista (ainda que pessoal), estará sendo transferida ao particular uma atividade ínsita ao Poder Público, qual seja, a de prover a segurança patrimonial de seus indivíduos (artigo 144 da Constituição Federal). E, nas palavras da doutrinadora, *in verbis*:

⁴⁷ A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado, p. 147.

Retira-se, ainda, do Estado a exclusividade da função policial, que tem por objetivo preservar o bem 'segurança publica' (art. 144). O 'poder de revistar' é típica função da polícia, e se é exercido pelo empregador, assume a característica de 'polícia privada'.⁴⁸

Sobre tal posicionamento, junte-se no presente trabalho aresto proferido pelo TRT da 2ª Região:

REVISTA DE PERTENCES OU PESSOAL - ATENTADO À DIGNIDADE DA EMPREGADA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - Ainda que se trate de empresa que atua no ramo de comércio no atacado e varejo de confecções e calçados em geral, a prática diária de revista íntima, não pode ser convalidada porque agride a dignidade humana, fundamento da república (CF, 1º, III). O direito do empregador, de proteger seu patrimônio e o de terceiros termina onde começa o direito à intimidade e dignidade do empregado. A sujeição da empregada a ter que abrir a bolsa diariamente retira legitimidade à conduta patronal, vez que incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas pela [constituição federal](#) (ART. 1º, III E IV, ART.5º, XIII, ART. 170, CAPUT E III), e ainda, porque a [carta magna](#) veda todo e qualquer tratamento desumano e degradante (ART. 5º, INCISO III), e garante a todos a inviolabilidade da intimidade e da honra (ART. 5º, INCISO X). Tratando-se de direitos indisponíveis, não se admite sua renúncia e tampouco, a invasão da esfera reservada da personalidade humana com a imposição de condições vexaminosas que extrapolam os limites do poder de direção, disciplina e fiscalização dos serviços prestados. A revista de pertences ou pessoal não pode ser vista como regra ou condição contratual, pois nem mesmo a autoridade policial está autorizada a proceder dessa forma sem mandado. A revista sem autorização judicial inverte a ordem jurídica vigente no sentido de que ninguém é culpado senão mediante prova em contrário. Ademais, há hoje todo um arsenal de dispositivos para

⁴⁸ Ob. Cit. 148.

monitoramento do local de trabalho capaz de substituir as odiosas e constrangedoras prospecções de bolsas e vestimentas, mormente numa empresa do porte da reclamada. Decisão que se reforma para deferir indenização por dano moral (ART. 5º, V E X, CF)”. (TRT-02ª R. - Proc. 0249800-48.2009.5.02.0056 - (20120102700) - Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros - DJe 17.02.2012)

Após todo o explanado acima, pode-se concluir que poderá ser realizada a revista pessoal dos empregados, desde que haja a observância a alguns critérios, sob pena de ser configurada ilícita e, como tal, incorrer o empregador na obrigação de pagar indenização por danos morais e, ainda, ser impelido a amargar uma declaração judicial de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Assim, no próximo tópico, cuidará o presente trabalho monográfico a tecer algumas considerações a respeito dos requisitos que a doutrina e a jurisprudência impõem como condicionantes à validade da realização da revista.

4.3. Condicionantes para a realização da revista pessoal

Mesmo não sendo proibida a revista pessoal, existem certos fatores que a jurisprudência e doutrina predizem que devem necessariamente ser observados pelo empregador.

Impõe ser lembrado, a princípio, que o poder do empregador, reflexo do direito fundamental de propriedade (artigo 5º, XXII, da Constituição Federal) não é ilimitado, conforme, aliás, já analisado no capítulo “3” deste trabalho monográfico, valendo ser lembrado também que a própria *Lex Mater*, em seu artigo 5º, inciso X, prevê serem invioláveis a intimidade, a vida privada, a imagem e honra das pessoas, sendo que, acaso violadas, a vítima tem o direito a uma reparação pecuniária.

Nesta trilha, dando início às exposições doutrinárias, trazem-se à colação os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros⁴⁹, para quem, *in verbis*:

⁴⁹ **Proteção a Intimidade do Empregado**, p. 74.

quando utilizada, a revista deve ser de caráter geral, impessoal, para evitar suspeitas, através de critério objetivo (sorteio, numeração, todos os integrantes de um tuno ou setor), mediante ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, na falta daquela, respeitando-se, ao máximo, os direitos da personalidade (intimidade, honra, entre outros).

Por sua vez, Américo Plá Rodrigues, em sua obra Curso de Direito do Trabalho⁵⁰, observa que, *litteris*:

O trabalhador deve ser tratado pelo empregador com o mesmo respeito com que ele próprio deve tratar o patrão. Essa afirmação comporta diversas implicações.

(...)

Outra (implicação) tem relação com certas medidas que podem ser incomodadas ou até vexatórias, como a realização de verificações ou revistas pessoais a saída do estabelecimento, as quais devem ser feitas com a devida cautela, serenidade e delicadeza. Devem efetuar-se de maneira adequada e reservada e por pessoas do mesmo sexo/ além disso, não devem ser feitas de forma discriminatória, tendente a fazer recair as suspeitas sobre determinadas pessoas. Devem estender-se a todo pessoal, a não ser que se aplique algum sistema de sorteio ou turnos de distribuição igualitária, segundo o qual se repartam equitativamente entre todos os empregados as possibilidades da medida.

Para Antonio Carlos Paula de Oliveira, *in verbis*:

uma primeira circunstância que se exige para se admitir a revista é que ela se realize dentro do organismo empresarial. Com a adoção dessa medida, ela se coadunará com o legítimo exercício do poder diretivo do empregador, já que não se admite o exercício desse poder fora das dependências da

⁵⁰ P. 155.

empresa – o fundamento desse poder e o direito de propriedade e a subordinação do empregado, sendo que esta ultima não extrapola os limites do ambiente empresarial”⁵¹.

De igual modo, defende o Professor Estêvão Mallet, em seu estudo *Apontamentos sobre o Direito à Intimidade no Âmbito do Contrato de Trabalho*⁵², que, *in verbis*:

nenhum procedimento de revista poderá ter caráter discriminatório ou persecutório, o que não significa necessariamente extensão da medida a todos os empregados, sem qualquer distinção como impropriamente determina a legislação argentina. Impostergável é, isso sim, assegurar a observância de parâmetros imparciais e objetivos de seleção dos que serão revistados.

Neste sentido, a autora Rosana Marques Nunes, em sua precitada obra⁵³, compila os posicionamentos dos mais renomados juristas de Brasil, sendo, pois, de extremo relevo colacionar no presente trabalho a pesquisa por ela catalogada:

Para Amauri Mascaro Nascimento, no que tange à prática das revistas pessoais, deverá ser analisado o caso concreto para que se verifique se houve ou não invasão da intimidade do trabalhador, concluindo-se que pode haver revista pessoal, desde que não seja íntima e não viole o direito à intimidade e privacidade do trabalhador. Octavio Bueno Magano entende que a sujeição à revista consiste em um dever do empregado. Para ele, no âmbito do poder diretivo stricto sensu estão inseridas algumas faculdade, dentre elas a de fiscalizar a atividade do empregado.

Assevera o autor que a imposição da pratica de revistas pessoais apresenta-se como uma das formas seguidas pelo empregador para disciplinar o processo produtivo de sua empresa, e a sujeição à

⁵¹ **Revista Pessoal de Empregado. Exercício – limite – abuso**, p. 124.

⁵² **O Direito e o Processo do Trabalho na Sociedade Contemporânea**, p. 72.

⁵³ **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**, p. 69-70.

revista ou a controle por parte do empregado constitui um desdobramento da sujeição ao poder diretivo do empregador.

Assim, para referido autor, o empregador deve agir, usando como exemplo o disposto na legislação argentina, que determina que a revista somente seja realizada se respeitada a dignidade do trabalhador, não precisando nem mesmo ser expressamente pactuada no contrato, uma vez que já constitui condição implícita deste, como reflexo do poder diretivo do empregador.

Assevera Sergio Pinto Martins que é possível a realização de revista nos empregados no final do expediente, desde que não seja realizada de forma abusiva ou vexatória. Para o autor, 'a revista do empregado é uma forma de salvaguarda do patrimônio da empresa'. Pondera também esse autor que a revista deve ser realizada em local apropriado, não podendo ser feita 'na presença de clientes, pois se trona vexatória'.

Para Mauro Schiavi, 'o empregador tem o direito de revistar o empregado, mormente quando porém, pondera que a revista só é aceita se não obrigar que o empregado fique totalmente nu, se for realizada em local reservado, se os trabalhadores de sexos diferentes forem revistados em locais separados, e se forem realizados todos estritamente necessários a revisto.

Mesmo assim, entende referido autor que em respeito ao princípio da função social da empresa, o empregador deve investir em tecnologias para a fiscalização de seu patrimônio, de modo que não precise recorrer às revistas, que segundo ele, causam grande constrangimento.

Igualmente, há entendimentos encontrados na doutrina no sentido de que, para ser conferida validade à revista praticada, deve haver um **acordo escrito** entre empregado e empregador ou, ainda, o ajuste com a entidade sindical. Sendo por acordo individual ou coletivo, necessário à delimitação específica de como será procedida à fiscalização.

De todo o modo, para que seja a revista pessoal considerada válida, deverá ser sempre observado o **princípio da proporcionalidade**, com esteio também no

princípio da dignidade da pessoa humana, tal como bem propalado pelo Tribunal Regional de São Paulo, *verbis*:

Poder diretivo do empregador. Respeito à eminente dignidade humana. Com suporte nos poderes de direção, disciplinamento e fiscalização da prestação de serviços, ante a ausência de legislação trabalhista à espécie, os empregadores costumeiramente utilizam-se das revistas pessoais nos seus empregados, durante o expediente, argumentando que estão em defesa de seu patrimônio, o que admitimos como correto. Porém, invariavelmente, alguns procedimentos de revistas extrapolam os limites de atuação e atingem a dignidade do ser humano trabalhador. Ora, a dignidade humana é um bem juridicamente tutelado, que deve ser preservado e prevalecer em detrimento do excesso de zelo de alguns maus empregadores com o seu patrimônio. O que é preciso o empregador conciliar, é seu legítimo interesse em defesa de seu patrimônio, ao lado do indispensável respeito à dignidade do trabalhador. A Constituição Federal (art. 5º, V e X) e a legislação subconstitucional (art. 159 do Código Civil brasileiro de 1916, vigente à época dos fatos) não autorizam esse tipo de agressão e asseguram ao trabalhador que sofrer condições vexaminosas, a indenização por danos morais. Importante frisar, ainda, que a inserção do empregado no ambiente do trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. Não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível, sim, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana. (TRT 2ª R., RO 01234200231102001, 6ª T., Rel. Juiz Valdir Florindo, J. 31.08.2004)

A autora Sandra Lia Simon defende que, *in verbis*:

a indispensabilidade para a tutela do patrimônio e o requisito que limita a própria realização da revista. Se há, por exemplo, outro tipo de controle (entrada e saída de estoque, filmagens através de

circuito interno, colocação de etiquetas magnéticas, vigilância feita por serviço especializado, etc), não há justificativa para a efetivação das revistas. Da mesma forma, deverão existir fatos concretos, como, por exemplo, a existência de bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial.⁵⁴

Sintetizado o quanto mencionado linhas acima, Fernando Büscher Von Teschenhausen Eberlin⁵⁵ relaciona didaticamente os fatores que não de ser observados para a conferência de validade à revista praticada pelo empregador, trazendo, inclusive, jurisprudência atual relativa a cada ponto, sendo, pois, de extrema valia trazê-los à presente análise:

- ✓ deve ser o último recurso para satisfazer o interesse empresarial;
- ✓ devem existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista;
- ✓ deve ser feita em caráter geral;
- ✓ impessoal;
- ✓ por meio de critério objetivo;
- ✓ deve haver, sempre, o máximo respeito à honra, dignidade e privacidade do empregado;
- ✓ deve ser feita de forma discreta, em local próprio e não na presença de terceiros.

Relevante também mencionar que a revista pessoal pode ainda ser considerada válida na tentativa de proteger o patrimônio do empregador ou, ainda, por segurança interna do meio ambiente laboral⁵⁶.

⁵⁴ **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**, p. 147.

⁵⁵ **Poder de direção do empregador versus direito à privacidade do empregado**.

⁵⁶ Neste sentido:

REVISTA PESSOAL - RAZÕES DE SEGURANÇA PÚBLICA - INOCORRÊNCIA DE DANO MORAL - O procedimento de revista pessoal encontra vedação no ordenamento jurídico, pelo art. 373-A, da CLT que, por isonomia, estende-se ao trabalhador do sexo masculino. A vedação

Neste sentido, ensina Rosana Marques Nunes, *in verbis*⁵⁷:

Parte da doutrina e da jurisprudência entende válida a prática de revistas pessoais quando previamente ajustada, seja em contrato individual, acordo ou convenção coletiva.

Entendemos, porém, que a existência de cláusula contratual, acordo ou convenção coletiva permitindo a prática de revistas pessoais, pactuada entre as partes ou entre elas e seus sindicatos, não torna lícito o ato do empregador, em especial quando a revista for realizada de forma vexatória ou humilhante.

Nenhum instrumento de autocomposição entre as partes pode autorizar a prática de revistas pessoais, uma vez que a dignidade da pessoa humana e sua intimidade são direitos indisponíveis, não se admitindo a renúncia nem a invasão da esfera reservada do trabalhador.

Referido posicionamento encontra certa similitude com as legislações estrangeiras, o que será melhor abordado no capítulo seguinte.

Nesta esteira de raciocínio, transcreve-se abaixo o voto proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, cuja literalidade permite o leitor a averiguar a aplicabilidade prática de tudo o que foi mencionado linhas acima:

decorre, também e especialmente, do art. 5º, X da Constituição Federal, que assegura serem invioláveis a intimidade e a vida privada dos cidadãos. Mesmo quando feitas a pretexto de resguardar o patrimônio do empregador, as revistas devem respeitar a dignidade e a intimidade do empregado, sob pena de configurar-se o abalo moral. No ambiente de trabalho, onde prepondera o poder do empregador, o trabalhador não dispõe de meios de recusa, o que torna a submissão ainda mais afrontosa à honra. Situação diversa é a da revista feita em empregado de estabelecimento prisional, em virtude da suspeita de que portasse correspondência entregue por um detento. Trata-se de preocupação com a segurança pública, em nada comparável à do empregador com seu patrimônio. A particularidade da situação permite que se afastem os parâmetros comumente utilizados na análise de revistas rotineiras e que se abrandem os critérios para análise da ocorrência de dano moral, que deverão considerar a natureza da atividade, o local de trabalho, a função desempenhada e principalmente a necessidade de resguardo da tranquilidade dos cidadãos. Constatada a necessidade da revista e o respeito à dignidade do empregado, é indiferente que as suspeitas não se tenham confirmado. Recurso a que se nega provimento para manter a rejeição ao pedido de indenização por danos morais". (TRT-09ª R. - ACO 09585-2005-013-09-00-3 - Rel. Marlene T. Fuverki Suguimatsu - J. 06.07.2007).

⁵⁷ **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**, p. 74.

DANO MORAL - REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS - A revista pessoal do empregado 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, devendo existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista; mister que haja, na empresa, bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial (DURÁN LÓPEZ, Federico. Inviolabilidad de la persona del trabajador. In: Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores. Madrid: Edersa, v. IV, 1983. p. 539). Quando utilizada, a revista deve ser em caráter geral, impessoal, para evitar suspeitas, através de critério objetivo (sorteio, numeração, todos os integrantes de um turno ou setor), mediante ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado, na falta daquela, respeitando-se, ao máximo, os direitos da personalidade (intimidade, honra, entre outros). A vigilância exercida pela reclamada em bolsas e sacolas de seus empregados, na saída do trabalho, tinha caráter geral, daí por que não se vislumbra no caso, tratamento discriminatório. Além disso, a empresa, como estabelecimento comercial, poderia valer-se desse tipo de fiscalização para defender o seu patrimônio e não se demonstrou a possibilidade de utilização de outros meios de vigilância em substituição à revista. Por consequência, inexistente dano moral a reparar. (TRT 3ª R., RO 00470-2004-044-03-00-3, 2ª T., Relª Juíza Alice Monteiro de Barros, DJMG 30.06.2004, p.12)

4.4. Outras formas de revista

Além da revista do próprio empregado, outras formas têm sido cogitadas na esfera trabalhista, como, por exemplo, a revista em bolsas, sacolas e armários dos funcionários.

Entretanto, não há muitos estudiosos que tratam da presente questão, sendo que, dentre as doutrinas pesquisadas, a autora Sandra Lia Simon é a que melhor esmerilha as diversas hipóteses de revista nos pertences pessoais do empregado.

Segundo referida doutrinadora, tal espécime não pode ser aceita em hipótese alguma, pois *“da mesma forma que o direito de propriedade não autoriza que o locador adentre no imóvel alugado, o empregador não poderá fiscalizar, sem o consentimento do empregado, esses bens e locais. Trata-se de dar nova dimensão à noção constitucional de domicílio, que é ampla e não pode ser confundida com uma mera conceituação teórica, pois a sua essência concentra-se na função que representa para o indivíduo”*⁵⁸.

O mesmo posicionamento é defendido por Alice Monteiro de Barros, explanando que, ao conceder alguns objetos ao empregado (armário, escaninhos, gavetas, mesas etc), o empregador deve respeitar o direito à intimidade daquele⁵⁹.

Corroborando a tese acima destacada, relevante a transcrição literal do aresto proferido pelo TRT da 21ª Região:

RESCISÃO INDIRETA - PERMANÊNCIA DO LABOR - IMEDIAÇÃO

- Comparecendo o empregado ao labor ainda por um mês após o ato inquinado de ofensivo à sua honra e boa fama, afastando-se somente após esse período, resta descaracterizada a pretendida rescisão indireta, que exige a reação tempestiva do ofendido, nos mesmos moldes estabelecidos para a dispensa por justa causa. Danos morais. Suspeita de furto. Revista em domicílio. Irregularidade. Reputa-se constrangedora a realização de revista na residência do empregado, buscando verificar a eventual posse de mercadorias furtadas da empresa, ainda que sob consentimento do obreiro, uma vez que exterioriza a suspeita sobre sua conduta, ofendendo e atingindo sua honra subjetiva e dignidade pessoal.

⁵⁸ **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado**, p. 149/150.

⁵⁹ **Proteção à intimidade do Empregado**, p. 77-79.

Danos morais. Diante das dificuldades para a prova material do dano moral, admite-se sua presunção em face da comprovada conduta abusiva do empregador, fixando-se indenização em montante adequado ao atendimento do aspecto satisfativo do direito lesado e o caráter pedagógico da condenação, em consideração às condições da vítima e do ofensor. (TRT-21ª R. - RO 75000-49.2007.5.21.0002 - (93.896) - Relª Maria de Lourdes Alves Leite - DJe 31.05.2010 - p. 32)

Há, no entanto, aqueles que defendem a fiscalização dos bens do empregado, desde que, respeitado o limite da razoabilidade. É o que ensina Rosana Marques Nunes⁶⁰:

Entendemos que a revista realizada em bolsas e sacolas pode ser adotada como procedimento interno na busca da proteção do patrimônio do empregador. Porem, alguns cuidados devem ser tomados para que o ato não configure invasão da intimidade do empregado e desrespeito a sua dignidade humana.

Para tanto, sugerimos que as bolsas e sacolas sejam abertas pelo próprio empregado, o mesmo devendo ocorrer no caso de fiscalização de seus armários, gavetas e veículos. O empregador ou seus prepostos não devem tocar nos pertences do empregado.

Neste sentido, impõe serem trazidos ao estudo alguns arestos proferidos pelos Tribunais da Justiça Especializada:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - DESCABIMENTO - Descabe o pagamento da indenização de danos morais quando o empregador, após tomar conhecimento do desvio de materiais da empresa, realiza revista nos armários de todos os empregados, na presença destes, à procura dos produtos desviados, procedimentos adotados no âmbito interno, sem intervenção de terceiros, nem

⁶⁰ **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**, p. 81.

mesmo da polícia. (TRT 11ª R. - RO 28057/2003-006-11-00-(2922/2005) - Rel. Juiz Lairto José Veloso - J. 13.07.2005)

DANOS MORAIS. REVISTA DE BOLSAS E SACOLAS. A revista consistente na verificação de bolsas e sacolas, sem nenhum contato físico e abuso por parte do empregador, não enseja o pagamento de indenização por danos morais. (Proc.: RR – 384600-04.2007.5.09.0245. Data de Julgamento: 29/02/2012, Relator Min. Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/03/2012).

REVISTA ROTINEIRA NA BOLSA E SACOLAS DE FUNCIONÁRIOS - HORÁRIO DE SAÍDA DO TRABALHO - LOCAL RESERVADO - CARÁTER NÃO ABUSIVO NEM VEXATÓRIO - AUSÊNCIA DE OFENSA À HONRA E DIGNIDADE DA PESSOA - DANO MORAL - INOCORRÊNCIA. A revista rotineira de bolsas e sacolas do pessoal da empresa, no horário de entrada e saída do serviço, constitui procedimento legítimo a ser utilizado pelo empregador como meio de proteção de seu patrimônio, ou como forma de tutela de sua integridade física e de seus empregados. Efetivamente, a maneira como realizada a revista, é que definirá a ocorrência ou não de dano moral. Nesse contexto, somente enseja o pagamento de indenização por dano moral, a revista em que o empregador extrapola o seu poder diretivo, mostrando-se abusiva, por constranger os empregados, colocando-os em situações de ultrajante, em frontal desrespeito à honra e à intimidade da pessoa humana. Na hipótese dos autos, segundo o quadro fático definido pelo Regional, não se pode considerar abusiva, nem vexatória, a revista, não ensejando, portanto, a condenação à indenização por dano moral, já que a revista foi realizada mediante o "exame de sacolas e bolsas ao final do expediente", sem que o segurança sequer tocasse no empregado. **Recurso de revista conhecido e provido**". (TST. RR 250/2001.661.09.00.9. 4ª Turma. **Relator:** Juiz Convocado José Antônio Pancotti. DJ. 03/02/2006)

Com o fito de demonstrar que a questão não é pacífica, valiosa se faz a transcrição do aresto abaixo:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA EM BOLSAS E PERTENCES PESSOAIS NA ENTRADA E NA SAÍDA DO EMPREGADO. ETIQUETAGEM DE PRODUTOS PESSOAIS. ABUSIVIDADE. ÔNUS DA PROVA. Por meio da prova testemunhal, ficou comprovado que as revistas pessoais eram realizadas em bolsas e outros pertences do reclamante. Na chegada ao emprego os produtos contidos em sua bolsa eram etiquetados para verificação na saída e, na saída, quando verificada a existência de produtos não etiquetados, estes eram recolhidos se o empregado não comprovasse por nota fiscal a compra. Nesse contexto, o Eg. Tribunal Regional concluiu que a revista pessoal era realizada de forma abusiva e ofensiva à dignidade da pessoa humana, causando constrangimento e vexame. Não se trata, pois, de discussão sobre a distribuição do ônus da prova, mas sim da valoração da prova produzida (artigo 131 do CPC). Ilesos os arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Recurso de revista não conhecido. (Proc.: RR-145600-81.2009.5.19.0002. Data de Julgamento: 09/11/2011, Relator Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/11/2011).

DANO MORAL - REVISTA - INVASÃO DE PRIVACIDADE - Para a reparação do dano moral, é imprescindível verificar no ato do empregador seu caráter ilícito e o enquadramento dentro de um dos bens imateriais juridicamente tutelados, como, por exemplo, a intimidade, vida privada, honra e imagem. O fato de o empregado ser submetido à revista, ainda que não vá além da verificação de bolsas/mochilas/sacolas, constitui invasão de privacidade de pertences dos trabalhadores, que devem ficar atentos ao que mantêm em suas bolsas ou mochilas, de modo a não sofrer eventual constrangimento por ocasião das revistas em questão. Mesmo que fosse feita em local reservado, por pessoas do mesmo sexo e com prévio conhecimento dos empregados, a inspeção pessoal enseja injusto constrangimento. Tal procedimento vai além de pretenso controle visual sugerido, que deveria ser feito preventiva e ostensivamente por fiscalização, por meio de pessoas ou equipamentos, e não por inspeção direta e individual, como se

realizava. Uma vez que o empregador não possui autoridade para reprimir práticas delituosas, deve acabar com a condenável revista em seus empregados e investir em métodos de controle (alarmes e sistemas televisivos, por exemplo), para se prevenir contra eventual dano material. Recurso ordinário da reclamada ao qual se nega provimento nesse aspecto. (TRT-09ª R. - RO 414-17.2010.5.09.0084 - Rel. Archimedes Castro Campos Júnior - DJe 13.04.2012 - p. 140)

Igualmente, inúmeras dúvidas têm sido levantadas a respeito da revista que é feita de forma visual pelo empregador ou por algum de seus prepostos, chegando a encontrar decisões contraditórias.

Sobre tal ponto, assaz transcrever arestos difundidos pelos Pretórios da Justiça Especializada:

DANO MORAL. PRESENÇA DE SUPERVISOR NOS VESTIÁRIOS DA EMPRESA PARA ACOMPANHAMENTO DA TROCA DE ROUPAS DOS EMPREGADOS. REVISTA VISUAL. 1. Equivale à revista pessoal de controle e, portanto, ofende o direito à intimidade do empregado a conduta do empregador que, excedendo os limites do poder diretivo e fiscalizador, impõe a presença de supervisor, ainda que do mesmo sexo, para acompanhar a troca de roupa dos empregados no vestiário; 2. O poder de direção patronal está sujeito a limites inderrogáveis, como o respeito à dignidade do empregado e à liberdade que lhe é reconhecida no plano constitucional; 3. Irrelevante a circunstância de a supervisão ser empreendida por pessoa do mesmo sexo, uma vez que o constrangimento persiste, ainda que em menor grau. A mera exposição, quer parcial, quer total, do corpo do empregado, caracteriza grave invasão à sua intimidade, traduzindo incursão em domínio para o qual a lei franqueia o acesso somente em raríssimos casos e com severas restrições, tal como se verifica até mesmo no âmbito do direito penal (art. 5º, XI e XII, da CF); 4. Despiciendo, igualmente, o fato de inexistir contato físico entre o supervisor e os empregados, pois a simples visualização de partes do corpo humano, pela supervisora, evidencia a agressão à intimidade da Empregada; 5. Tese que se impõe à luz dos princípios

consagrados na Constituição da República, sobretudo os da dignidade da pessoa, erigida como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III), da proibição de tratamento desumano e degradante (art. 5º, inciso III) e da inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, inciso X); 6. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento para julgar procedente o pedido de indenização por dano moral. (Proc.: E-RR – 219500-18.1999.5.05.0009. Data de Julgamento: 09/06/2004, Relator Min. João Oreste Dalazen, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 09/07/2004).

DANO MORAL - REVISTA ÍNTIMA - "DANO MORAL - PRESENÇA DE SUPERVISOR NOS VESTIÁRIOS DA EMPRESA PARA ACOMPANHAMENTO DA TROCA DE ROUPAS DOS EMPREGADOS - REVISTA VISUAL - 1-Equivalência à revista pessoal

de controle e, portanto, ofende o direito à intimidade do empregado a conduta do empregador que, excedendo os limites do poder diretivo e fiscalizador, impõe a presença de supervisor, ainda que do mesmo sexo, para acompanhar a troca de roupa dos empregados no vestiário. 2- O poder de direção patronal está sujeito a limites inderrogáveis, como o respeito à dignidade do empregado e à liberdade que lhe é reconhecida no plano constitucional. 3- Irrelevante a circunstância de a supervisão ser empreendida por pessoa do mesmo sexo, uma vez que o constrangimento persiste, ainda que em menor grau. A mera exposição, quer parcial, quer total, do corpo do empregado, caracteriza grave invasão à sua intimidade, traduzindo incursão em domínio para o qual a lei franqueia o acesso somente em raríssimos casos e com severas restrições, tal como se verifica até mesmo no âmbito do direito penal ([art. 5º, XI e XII, da CF](#)). 4- Despiciendo, igualmente, o fato de inexistir contato físico entre o supervisor e os empregados, pois a simples visualização de partes do corpo humano, pela supervisora, evidencia a agressão à intimidade da Empregada. 5- Tese que se impõe à luz dos princípios consagrados na [Constituição da República](#) , sobretudo os da dignidade da pessoa, erigida como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III), da proibição de tratamento desumano e degradante (art. 5º, inciso III) e da inviolabilidade da

intimidade e da honra (art. 5º, inciso X). 6- Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento para julgar procedente o pedido de indenização por dano moral." (Precedente RR-2195/1999-009-05-00, DJ-9/7/2004, Ministro João Oreste Dalazen. (TRT-03ª R. - RO 716/2010-106-03-00.7 - Relª Juíza Conv. Ana Maria Espi Cavalcanti - DJe 29.04.2011 - p. 225)

Quanto ao tipo de fiscalização visual por intermédio da implantação de câmeras, é importante aclarar que as mesmas não poderão ser alojadas em banheiros e vestiários dos empregados. E, em sendo instalados os precitados equipamentos nos demais locais do estabelecimento empresarial, necessário que haja comunicado visível, informando a todos que o ambiente está sendo vigiado.

Na obra *“Revista Pessoal de Empregados: Limitações Constitucionais ao Jus Variandi do Empregador”*⁶¹, em virtude das inúmeras e diferentes decisões encontradas no campo jurisprudencial, o Autor entende ser recomendável o uso de um sistema hábil de detecção de objetos, não seletivo, tais como aqueles encontrados em aeroportos. Assim, ao soar o alarme, justificada estaria a realização de uma revista de forma individual, feita por pessoa do mesmo sexo.

Otras espécies, entretanto, certamente decorrentes da enorme criatividade de alguns empregadores, têm sido fortemente rechaçadas pelos Tribunais desta Especializada:

AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA - DANOS MORAIS, REVISTA PESSOAL - EXIBIÇÃO DE ROUPAS ÍNTIMAS - NÃO COMPROVAÇÃO DA NECESSIDADE DO PROCEDIMENTO - CONSTRANGIMENTO ILEGAL - MATÉRIA FÁTICA - Proclamando o Regional que restou configurado o constrangimento ilegal passível de indenização por danos morais decorrente de revista pessoal com a exibição de roupas íntimas, decisão lastreada no princípio da persuasão racional deferida ao julgador por força do [art. 131 do CPC](#), insuscetível de reexame ([Súmula nº 126 do TST](#)), não se infere violação literal aos [arts. 2º, 3º e 478 da CLT](#), nem ofensa direta ao

⁶¹ In Universo Jurídico.

preceito do [art. 5º, inciso XXII, da Constituição Federal](#). Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR 235/2002-463-05-40.4 - 6ª T. - Rel. Conv. Juiz Luiz Antonio Lazarim - J. 25.04.2007).

Diante de todo o estudo esmerilhado no presente capítulo, importa sintetizar que o direito do empregador em salvaguardar seu patrimônio, ou seja, de exercer a defesa de seu direito à propriedade encontra severos limites, ante o direito à intimidade de seus empregados.

O que se deve ter em mente é que, em que pese a maciça jurisprudência entender pela legalidade na realização da revista pessoal, a mesma deve ser procedida com parcimônia pelo empregador, com resguardo da esfera íntima dos empregados, sob pena de ser a prática afeiçoada como ilícita e, como tal, incorrer o empregador no dever de responsabilização moral por tal ato.

5. LEGISLAÇÃO ESTRANGEIRA

Feito um panorama geral sobre a legislação e posições doutrinárias brasileiras, convém, no presente capítulo, delinear parcas considerações sobre a legislação de outros países, nos quais também há alguma abordagem sobre a *revista pessoal*, sempre buscando traçar um elo com as previsões do ordenamento jurídico pátrio.

5.1. Espanha

Para iniciar o estudo, convém citar o ordenamento jurídico espanhol, no qual há previsão legal bastante similar com aquela adotada no Brasil, no que tange à permissividade da realização da *revista pessoal* pelo empregador.

Neste contexto, o direito à proteção da intimidade dos empregados encontra amparo no artigo 4º do Estatuto do Trabalhador, o qual os protege inclusive de ofensas verbais ou sexuais, nos seguintes termos, *litteris*:

art. 4o, 2o e. En la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho (...) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

O artigo 18 de referido diploma legal ainda dispõe que:

Art. 18. Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro del trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del

centro del trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello
 fora posible.⁶²

Da análise cautelosa de referido verbete legal, é possível ser extraída a exegese de que há a possibilidade de serem realizadas revistas pessoais e de pertences de empregados apenas quando houver a necessidade de proteção do patrimônio da empresa, como reflexo do poder de fiscalização do empregador. Importa mencionar que, assim como no Brasil, a fiscalização deverá respeitar a dignidade da pessoa humana.

Oportunamente, é importante destacar certa diferença com relação às normas brasileiras, no que tange ao fato de que, na Lei espanhola, é imperativo que um representante legal dos trabalhadores esteja presente quando da realização da revista e, na ausência deste, prediz ser necessária a presença de outro empregado.

Além disso, na Lei espanhola, não há qualquer indicativo de qual revista é a permitida, se a *personal* ou a *íntima*, o que certamente faz com que inúmeras dúvidas surjam quando da análise de casos concretos.

5.2. Portugal

Rosana Marques Nunes, em sua precitada obra “*a Revista Íntima como Cláusula Restritiva de Direitos Fundamentais no Direito do Trabalho*”⁶³, traz um panorama geral sobre a legislação de Portugal, no que concerne a possibilidade (ou não) de ser realizada a revista pessoal no âmbito das relações trabalhistas.

Segundo a Autora, a Constituição Portuguesa, especificamente em seu artigo 18, protege o direito à intimidade do indivíduo, nos seguintes termos, *litteris*:

1. Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades

⁶² Paulo Eduardo Vieira de Oliveira **O dano pessoal no Direito do Trabalho.**

⁶³ p. 87-90.

publicas e privadas. 2. A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na Constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos. 3. As leis restritivas de direitos, liberdades e garantias tem de revestir carácter geral e abstracto e não podem ter efeito retroativa nem diminuir a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais.

Além disso, a afamada Constituição, no artigo 21, garante o direito à resistência, incluindo a possibilidade de utilização de força, na hipótese de violação a qualquer direito, consoante se observa do excerto abaixo transcrito:

todos têm direito de resistir a qualquer ordem que ofenda seus direitos, liberdades e garantias e de repelir pela força qualquer agressão, quando não seja possível recorrer a autoridade pública.

Em termos infraconstitucional, o recente Código do Trabalho português traz previsão que se coaduna com o precitado artigo constitucional, conforme se extrai da leitura acurada dos artigos 18 e 20:

Art. 18. O empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito a respectiva integridade física e moral.

Art. 20.

1. O empregador não pode utilizar meios de vigilância a distancia no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2. A utilização do equipamento identificado no numero anterior e licita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes a natureza da atividade o justifiquem.

3. Nos termos previstos no numero anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

Impõe sinalizar que o ordenamento jurídico de Portugal impede expressamente a fiscalização à distância (*ex vi* utilização de câmeras de filmagem ou outros tipos similares) para averiguação do *modus operandi* de seus empregados, o que, ressalte-se não encontra consonância com a legislação brasileira.

Em contrapartida, a legislação portuguesa admite a utilização da precitada fiscalização apenas para salvaguardar a incolumidade física dos empregados em virtude da natureza da atividade do empreendimento laboral.

Nessa situação, há a necessidade de que o empregador realize a comunicação prévia a seus empregados.

É indubitável que o sistema legal português é muito mais protetivo do que o brasileiro, pois veda de forma veemente qualquer tipo de fiscalização de seus empregados (mesmo que a mesma seja efetuada à distância).

5.3. Argentina

Em contrapartida, diferentemente do que ocorre em Portugal, a legislação argentina admite a fiscalização pessoal dos empregados.

Nesta trilha, embora a Constituição Federal da Argentina não possua qualquer dispositivo a salvaguardar o direito à intimidade dos empregados, referida proteção encontra respaldo tão somente na legislação ordinária argentina.

Assim, a Lei nº 20.744 de 1976, denominada de “*Lei do Contrato de Trabalho*”, anuncia ser possível a realização de revista dos empregados, desde que seja salvaguardado o princípio da *dignidade da pessoa humana* (artigo 72), e seja a fiscalização previamente cientificada à autoridade fiscalizadora de tal país (artigo 71), órgão equivalente ao Ministério do Trabalho e Emprego aqui no Brasil.

E, como reflexo da supremacia da dignidade da pessoa humana, referida Lei impõe que, quando se tratar de revista pessoal realizada em empregadas (sexo feminino), o procedimento deverá ser feito por pessoa do mesmo sexo (artigo 70).

Assaz, pois, trazer a lume a literalidade dos artigos em referência, *litteris*:

Art. 70. —Controles personales

Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Art. 71. —Conocimiento

Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.

Art. 72. —Verificación

La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

Sobre a legislação ora em análise, leciona Alice Monteiro de Barros que, *verbis*:

A Lei do Contrato de Trabalho (Lei n. 20.744, de 1976) da Argentina dispõe de forma semelhante à legislação italiana. O art. 70 da referida lei prevê que os sistemas de controles pessoais do empregado, destinados à proteção dos bens do empregador, deverão ser usados discretamente, salvaguardando a dignidade do empregado, por intermédio de seleção automática destinados à totalidade do pessoal. Os controles do pessoal feminino deverão ser feitos exclusivamente por pessoas do mesmo sexo. Em todas as situações, os sistemas deverão ser postos ao conhecimento da autoridade que fiscaliza a aplicação das normas trabalhistas (art. 71),

a qual está autorizada a verificar se os sistemas de controle utilizados pela empresa não afetam, de forma manifesta e discriminatória a dignidade do empregado⁶⁴.

5.4. Itália

O ordenamento jurídico da Itália, por sua vez, da mesma forma como ocorre em Portugal, veda a prática da realização da revista pessoal, salvo se esta for imprescindível na proteção do patrimônio empresarial.

Nesta esteira, estabelece o artigo 6º do Estatuto dos Empregados da Itália (Lei nº 300 de 1970) que, *in verbis*:

Art. 6 - Visite personali di controllo

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti. In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori. Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla

⁶⁴ **Curso de Direito do Trabalho**, p. 470.

comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Alice Monteiro de Barros, enriquecendo o presente estudo, explana em sua precitada obra, que, *litteris*:

Quanto às revistas, a legislação italiana também disciplina a matéria. Dispõe o art. 6º da Lei n. 300, de 1970 (Estatuto dos Empregados da Itália), que as revistas pessoais de controle sobre o empregado são vedadas, salvo nos casos que sejam indispensáveis aos fins da tutela do patrimônio empresarial, em relação à qualidade dos instrumentos de trabalho, da matéria-prima ou dos produtos. Nesses casos, as revistas pessoais poderão ser efetuadas só na saída do local de trabalho, salvaguardando-se a dignidade e a intimidade do empregado, por meio de sistemas de seleção automática referentes à coletividade ou a grupos de empregados. As hipóteses e condições nas quais será permitida a revista pessoal, como também as correspondentes modalidades deverão ser acordadas entre o empregador e o representante sindical ou, na falta deste, a comissão interna. A ausência de acordo poderá ser provida pelo Inspetor do Trabalho a requerimento do empregador.⁶⁵

⁶⁵ Ob. Cit, p. 469.

6. DO EXCESSO NA REALIZAÇÃO DA REVISTA PESSOAL

Em que pese a revista pessoal realizada pelo empregador em seus empregados não ser vedada pela Legislação pátria, conforme explanado nos capítulos anteriores, tal assertiva, entretanto, não significa que os excessos cometidos em sua execução (nudez, apalpamento etc) não mereçam ser punidos.

Assim, conforme elucidado alhures, existem limites para a consecução da revista pessoal, sendo certo que a não observância dos mesmos tem sido fortemente rechaçada pelos Tribunais Trabalhistas pátrios.

Neste sentido, leciona Alice Monteiro de Barros⁶⁶ que:

O contrato de trabalho não poderá constituir um 'título legitimador de recortes no exercício dos direitos fundamentais' assegurados ao empregado como cidadão. Os direitos fundamentais não deverão ser afetados quando o empregado se insere no organismo empresarial, admitindo-se, apenas, que sejam modulados na medida imprescindível do correto desenvolvimento da atividade produtiva.

No campo doutrinário é possível serem encontradas duas vertentes para a punição do empregador que se excede na utilização de seu poder diretivo, quais sejam, a **possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho** e a **indenização por danos morais**.

E, nas palavras de Julpiano Chaves Cortez⁶⁷:

Quando o trabalhador for revistado de forma ilícita, sofrerá lesão em sua integridade, resultando, conseqüentemente, em dano moral. O contrato de trabalho poderá ser considerado desfeito, desde que fique caracterizado o nexo de causa e efeito entre a antijuridicidade

⁶⁶ **Curso de Direito do Trabalho**, p. 496-497.

⁶⁷ In Revista pessoal – dano moral – resolução do contrato.

da ação e o dano resultante. Dessa forma, além das verbas resultantes da rescisão indireta do contrato de trabalho (aviso prévio, saldo de salário, décimo terceiro, férias, adicionais, gratificações, multa fundiária etc.), o empregado ofendido poderá, cumulativamente, como responsabilidade civil do empregador indenização por dano moral e/ou material.

Ainda, a revista de forma ilícita caracteriza crime contra a honra, podendo o ofendido fazer representação criminal contra o ofensor, por meio de ação penal própria.

Ademais, a fim de pincelar outras hipóteses de tutela da integridade moral dos empregados, valiosa é a transcrição dos dizeres extraídos da obra do Jurista Estevão Mallet⁶⁸, *verbis*:

A tutela do direito à intimidade manifesta-se de modo amplo e em diferentes planos.

De início, a simples ameaça de ofensa a esse direito já é bastante para que se busque a devida proteção, sob forma cautelar. A ofensa, depois de consumada, nem sempre comporta reparação adequada ou suficiente, pelo que a prevenção adquire enorme relevância, tanto que o próprio art. 12, do Código Civil, aludiu a possibilidade de pedir-se ‘que cesse a ameaça...a direito de personalidade’. Previsão semelhante encontra-se no Código Civil suíço. Dispõem os arts. 28, n. 1, e 28c, n. 1, respectivamente: ‘Celui qui subit une attente illicite a sa personnalite peut agir en justice pour sa protection n contre toute personne qui y participe’; e ‘Celui qui revd vraisemblbel qu’ill est l’objet d’une atteinte illicite, imminente ou actuaelle, et que cette atteinte risqué de lui causer u [e]judice difficilemente r’eparabel, peut requ’erir des msures provisionnaelles’. Tem plena incidência no direito brasileiro, portanto o ar. 273, do CPC, aplicável subsidiariamente no direito processual do trabalho, na forma do art. 769, da CLT. Anunciada pela empresa, por exemplo, a divulgação, em futuro próximo, de dados reservados dos empregados em sistema interno de informação pode-se pedir provimento liminar destinado a obstar que se concretize o plano.

⁶⁸ O Direito e o Processo do Trabalho na Sociedade Contemporânea.

O presente estudo, entretanto, cingirá em abordar a *rescisão indireta* e a *indenização por danos morais* formuladas com base no excesso cometido na realização da revista por parte do empregador, com o intuito de conferir um panorama geral sobre as tutelas individuais que socorrem o empregado quando acometido por uma situação assediadora.

6.1. Rescisão indireta

Antes de adentrarmos na análise das hipóteses da rescisão indireta aplicadas ao tema trazido a exame, é interessante delinear um conceito sobre esta modalidade de dissolução contratual.

Nesta trilha, ensina Vólia Bomfim Cassar que despedida indireta *“é a faculdade que possui o empregado de romper o contrato por justo motivo quando o empregador praticar uma das hipóteses previstas em lei como justa causa”*.⁶⁹

E, nas palavras de Alice Monteiro de Barros:

A despedida indireta é uma causa de cessação dos contratos em face de atos faltosos praticados pelo empregador, conforme elenco constante do art. 483 da CLT. A rigor, a hipótese é de resolução contratual (falta cometida pelo empregador), embora a prática a intitule rescisão indireta⁷⁰.

Em termos legais, estabelece o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho que, *litteris*:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos

⁶⁹ **Direito do Trabalho**, p. 1157.

⁷⁰ **Curso de Direito do Trabalho**, p. 911.

com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

A doutrina pátria agasalha a tese de que o empregador que utilizar-se equivocadamente da revista pessoal pode ser surpreendido com um pedido de rescisão indireta, formulado com supedâneo nas alíneas “b”, “c” e “e”.

Disciplinando o assunto, Rosana Marques Nunes afiança que, *litteris*:

Cabe ao empregado, no caso de invasão da sua privacidade e desrespeito de sua dignidade por parte do empregador, afastar-se do trabalho e ingressar na Justiça do Trabalho com o pedido de rescisão indireta do contrato, com fundamento em uma ou mais das alíneas acima citadas no art. 483 da CLT.

Ao empregado não são conferidos os poderes de fiscalização e disciplina, como o são ao empregador, de tal sorte que a rescisão indireta do contrato de trabalho tende a passar, quase que obrigatoriamente, pelo rito formal da ação trabalhista. A ação trabalhista estabeleceu, por sentença, a data da resolução contratual e as verbas rescisórias devidas.

Neste mesmo direcionamento, enquadrando a hipótese como *rigor excessivo*, ensina Armando Couce de Menezes⁷¹:

No Brasil, o assédio, além da nulidade da despedida e da reintegração no emprego (art. 4º, I, da Lei 9.029/95) pode dar nascimento à pretensão da resolução do contrato do empregado por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT), rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador.

Ademais, pode-se suscitar que, além das precitadas alíneas do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, a hipótese de rescisão do contrato de trabalho, quando há a violação do direito à intimidade do empregado, também encontra respaldo na Lei 9.029/95, que *“proíbe a exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.”*

Nesta toada, em que pese esta lei não cuidar especificamente do abuso ora analisado, a mesma poderia ser aplicada por analogia e de forma subsidiária, uma vez que a previsão estatuída em seu artigo 4º encaixa perfeitamente à hipótese estudada neste trabalho monográfico:

Art. 4º: O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

- I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;
- II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de

⁷¹ Armando Couce de Menezes, **Os novos contornos das relações de trabalho e de emprego. Direito do trabalho e a nova competência trabalhista estabelecida pela Emenda 45/04**, p.11-23.

afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Atualmente são encontrados inúmeros julgados proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho, os quais conferem respaldo à tese acima aspergida, sendo, pois, de relevo colacionar alguns dos mais interessantes arestos compilados durante a pesquisa da presente obra:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA - REVISTA ÍNTIMA - DANOS MORAIS - QUANTUM ARBITRADO - RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - Caso em que a conduta da ré mostra-se ofensiva à honra e à intimidade do empregado, estando presentes os requisitos autorizadores da rescisão indireta do contrato de trabalho. Juízo de ponderação, contudo, que, tendo em conta o grau de ofensa da lesão e as consequências do dano, impõe como razoável a redução do valor arbitrado pela sentença. Recurso parcialmente provido, no item. Recurso provido. (TRT-04ª R. - RO 0059100-06.2009.5.04.0333 - 7ª T. - Relª Desª Vanda Krindges Marques - DJe 01.07.2010)

DANO MORAL - COMPETÊNCIA - Competente a Justiça do Trabalho para apreciar questões afetas a dano moral, forte nas disposições do artigo 114 da CF e, especialmente, quando os fatos ocorreram durante a constância do vínculo empregatício (precedente TRT 10ª R., RO 3.797/96, Ac. 3ª T.). Rescisão Indireta. Ofensa Moral. Tipificação. Revista Pessoal Desnecessária e Vexatória. Submeter a empregada a revista íntima e pessoal, sob a suspeita de prática de ato que atentaria contra o patrimônio da empresa, significa imputar à trabalhadora, mesmo que genericamente, desconfiança desabonadora de sua integridade e lisura, enquanto pessoa de bem, e ofensa à sua honra subjetiva, o que abona e justifica pleito de rescisão indireta e de indenização por dano moral, máxime quando posteriormente constata-se mero equívoco quanto ao prejuízo empresarial. (TRT-10ª R. - RO 4.769/97 - 3ª T. - Rel. Juiz Ricardo Alencar Machado - DJU 19.12.1997)

Ainda sobre o tema em análise, apenas para enriquecer o assunto posto a estudo,

convém colacionar trecho extraído do acórdão lavrado recentemente pela 7ª Turma do Egrégio Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais⁷² (TRT 3ª Região), no qual, após a averiguação do *modus operandi* da fiscalização (revista de bolsas dos empregados), foi decretada a rescisão indireta do contrato de trabalho do empregado, sob o entendimento de que houve excesso de rigor no tratamento dispensado pelos prepostos do empregador:

O poder diretivo do empregado não é absoluto e, embora lhe seja assegurado o direito de proteger seu patrimônio, não menos certo é que não pode, nesse intento, violar a dignidade da pessoa humana, alçada à condição de norma constitucional.

Se é possível entendermos que a revista de bolsas pode fazer parte do poder diretivo do empregador, é de se observar que o uso deste procedimento, como qualquer outro exercício de poder, deve sofrer certas limitações. Para saber a exata dimensão destes limites, o julgador deve recorrer ao Princípio da Proporcionalidade, hábil instrumento na busca da equação adequada entre os meios e os fins. A meu ver, este é o fundamento da responsabilização da ré, o modo de agir da empresa não passa pelo crivo do Princípio da Proporcionalidade, pois suas atitudes (meios adotados), cujos contornos foram bem revelados pela prova dos autos, se mostraram inadequados e não justificam o alcance dos fins empresários (defesa patrimonial).

A conduta é suficiente para configurar a culpa da empresa pelos danos morais arbitrados, os quais, de bom alvitre enfatizar,

⁷² **REVISTA PESSOAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** Se é possível entender-se que a revista de bolsas e pertences dos empregados, quando do encerramento da jornada laboral, pode fazer parte do poder diretivo do empregador, é de se observar que o uso deste, como qualquer outro exercício de poder, deve sofrer certas limitações. Para saber a exata dimensão destes limites, o julgador deve recorrer ao princípio da proporcionalidade, hábil instrumento na busca da equação adequada entre os meios e os fins. Evidenciando-se dos autos que a revista aos pertences dos empregados se dava diariamente e na presença dos demais colegas, causando-lhes constrangimento e violando seu direito à intimidade, dignidade e à privacidade, tem-se por devida a pretendida reparação. No caso, o modo de agir da empresa não passa pelo crivo do princípio da proporcionalidade, pois suas atitudes (meios adotados), cujos contornos foram bem revelados pela prova dos autos, se mostraram inadequados e não justificam o alcance dos fins empresários (defesa patrimonial). (TRT 3ª - RO 0000749-08.2011.5.03.0136 – Desembargador Relator Marcelo Lamego Pertence. 7ª Turma. DJ 29.06.2012)

prescindem de comprovação mediante prova, pois existem *ipso facto* ou *in re ipsa*, sendo naturalmente presumíveis diante do que ordinariamente acontece, porquanto inerentes à própria natureza humana.

(...)

Configurado o trabalho em ambiente hostil, com ofensas recorrentes à sua moral, mantenho também a decisão no tocante à rescisão indireta e ao pagamento das verbas decorrentes dessa modalidade rescisória, bem como as obrigações de fazer.

Registro que a revista era realizada por prepostos da ré, enquadrando-se a hipótese no art. 483, “b”, da CLT, o que já autoriza a extinção do contrato por ato faltoso da empregadora, sendo desnecessário perquirir sobre a ocorrência de outras hipóteses previstas no mesmo dispositivo legal.

Entretanto, em que pesem a clareza da situação e a plena possibilidade de ser enquadrado o abuso da execução das revistas em alguma das precitadas alíneas do artigo 483 Celetizado, há entendimentos jurisprudenciais no sentido de que a realização regular de tal fiscalização não enseja qualquer motivo a dar respaldo ao pedido de rescisão indireta.

Nesta toada, dando contornos jurisprudenciais à explanação acima, valiosa se faz a transcrição do aresto prolatado pelo TRT do Rio Grande do Sul, segundo o qual, quando a revista é realizada de forma generalizada e não assume qualquer feição intimidatória, não há qualquer penalidade a ser aplicada ao empregador:

RESCISÃO INDIRETA OU DANO MORAL - REVISTA DAS BOLSAS DAS EMPREGADAS - O procedimento de revistar a bolsa de todos os funcionários na entrada e saída da empresa mais traduz uma regra interna do que uma prática abusiva. Isto porque o procedimento atingia a todos e não havia revista íntima, o que afasta a pessoalidade do ato, bem como qualquer cunho vexatório. Daí não se vislumbra qualquer dano à moral e/ou imagem da empregada, tampouco é causa de reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT-04ª R. - RO 00187.027/00-5 - 2ª T. - Relª Juíza Belatrix Costa Prado - J. 21.08.2002)

Diante do exposto, queda-se hialina a conclusão de que a revista pessoal, quando realizada, deve ser procedida de forma absolutamente comedida, guiando-se sempre pela proteção constante dos direitos fundamentais de seus empregados, sob pena de ser declarada judicialmente a rescisão indireta do contrato de trabalho.

6.2. Indenização por danos morais

Além da rescisão indireta do contrato de trabalho decorrente do excesso na realização da revista pessoal (ou íntima), a doutrina e a jurisprudência vêm frequentemente defendendo a composição indenitária como forma de reparar o dano sofrido pelo empregado, em decorrência direta da previsão constitucional estatuída pelo artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

6.2.1. Conceito e requisitos para caracterização do dano moral

Antes de debruçarmos a análise sobre os entendimentos doutrinários e jurisprudenciais encontrados especificamente em relação à realização da revista pessoal, impera serem delineados alguns conceitos difundidos no campo doutrinário a respeito do dano moral passível de ser indenizado, sendo também de bastante relevo elencarmos alguns dos requisitos reputados como necessários à configuração do mesmo.

Importa mencionar nesta oportunidade que a intenção do presente tópico não é esgotar o assunto acerca das diversas posições sobre o dano moral, mas, tão somente, pincelar alguns conceitos propedêuticos sobre o assunto.

Maria Helena Diniz ensina que o *“dano pode ser definido como a lesão (diminuição ou destruição) que, devido a um certo evento, sofre uma pessoa, contra sua vontade, em qualquer bem ou interesse jurídico, patrimonial ou moral”*⁷³.

⁷³ **Curso de direito civil**, p. 49.

Por sua vez, Rodolfo Pamplona Filho, em sua obra *O dano moral na relação de emprego*, leciona que “a visão da possibilidade de lesão a um bem ou interesse jurídico, essencialmente moral, é imprescindível para se obter uma noção efetivamente completa do que seja dano, o que nos levará, inclusive, a ter de apresentar a diferença entre o ‘dano patrimonial’ e o ‘dano moral’”⁷⁴.

E, continua:

Propondo, portanto, o nosso conceito jurídico-doutrinário de dano, o encaramos como a lesão ou prejuízo que sofre uma pessoa, em seus bens vitais naturais – não patrimoniais – ou em seu patrimônio valorado economicamente.

Obviamente, esta definição pode variar de acordo com a acepção que se tiver do termo patrimônio, pois se esse for encarado como o conjunto de bens e direitos de uma pessoa, é lógico que a honra estaria sempre englobada no ‘patrimônio jurídico de uma pessoa’.

Sandra Lia Simon, citando Luiz Alberto David Araujo, transcreve que, *in verbis*:

o juiz deverá servir-se de seu bom-senso, analisando sempre as circunstâncias do processo, da lesão e do contexto social. Para ele, podem-se extrair da jurisprudência algumas indicações norteadoras da fixação do dano moral: quanto ao ofendido, é necessário ater-se as características objetivas, tais como seus dotes sociais, sua posição, suas qualidades profissionais, seu grau de instrução, sua cultura; quanto ao ofensor, é necessário verificar sua situação econômica, de maneira que lhe seja possível pagar, mas de forma sensível no que diz respeito ao patrimônio. Ademais, em alguns casos, não há necessidade da produção de quaisquer provas, pois o dano moral pode ser presumido.⁷⁵

⁷⁴ P. 32-33.

⁷⁵ **A proteção constitucional da Intimidade e da vida privada do empregado**, p. 192.

Para Wilson Mello da Silva⁷⁶, os danos *“são lesões sofridas pelo sujeito físico ou pessoa natural de direito em seu patrimônio ideal, em contraposição a patrimônio material, o conjunto de tudo aquilo que não seja suscetível de valor econômico.”*

Entretanto, a doutrina defende a ideia de que para ser o dano moral passível de indenização e necessária a observância de alguns requisitos, quais sejam:

a) Certeza ou efetividade do dano:

A doutrina majoritária entende não ser ressarcível o dano hipotético⁷⁷.

Nesta esteira, necessário se faz trazer à colação os ensinamentos de Sérgio

⁷⁶ **O dano Moral e a sua Reparação**, nº 1.

⁷⁷ Neste sentido:

DIREITO CIVIL E DO TRABALHO - DESCONTOS A TÍTULO DE SEGURO SAÚDE - APROPRIAÇÃO POR PARTE DO EMPREGADOR INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - AUSÊNCIA DE UTILIZAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE - INEXISTÊNCIA DE DANO À HONRA OU À REPUTAÇÃO DO TRABALHADOR - DANO MORAL INCABÍVEL - O artigo 186 do novo Código Civil dispõe que, para que haja a reparação do dano, necessária se faz a presença de três requisitos: o ato ilícito apontado como lesivo, o efetivo dano e o nexo causal entre o ato e o dano. Assim, para configuração do dano moral, é necessária a coexistência desses três requisitos cumulados com violação dos bens tutelados pela ordem jurídica, como a intimidade, honra e imagem. Segundo Maria Helena Diniz - "Curso de Direito Civil Brasileiro", 7º vol., "Responsabilidade Civil", Editora Saraiva, São Paulo, 1999, págs. 60/61 - "(...) além da diminuição ou destruição de um bem jurídico moral ou patrimonial, são requisitos da indenização do dano: a efetividade ou certeza do dano (que não poderá ser hipotético ou conjectural), a causalidade (relação entre a falta e o prejuízo causado), a subsistência do dano no momento da reclamação do lesado (se já reparado, o prejuízo é insubsistente), a legitimidade e a ausência de causas excludentes da responsabilidade." Não havendo qualquer constrangimento ou prejuízo à reputação da trabalhadora, inexistente ofensa moral a ser reparada, até porque o dano hipotético ou conjectural não pode embasar indenização compensatória." (TRT 6ª R. - RO 0001442-59.2011.5.06.0022 - 2ª T. - Rel. Fernando Cabral de Andrade Filho - DJe 19.06.2012 - p. 223)

"Dano hipotético as perdas e danos de que trata o código civil não contemplam o chamado "dano hipotético", que é calcado em suposições, conjecturas, incertezas, mas não aquilo que, no mundo concreto, o credor razoavelmente deixou de ganhar. A alegação de que o atraso no pagamento das verbas trabalhistas reconhecidas em juízo acarretou prejuízo financeiro, pois poderia ter o reclamante obtido ganho de capital enquadra-se nessa hipótese. Mantenho. Da correção monetária. Época própria a atualização monetária deve ser efetuada nos termos da súmula nº 381 do c. tst, limitada sua aplicação, somente aos salários e aos títulos a ele diretamente jungidos, como horas extras, sendo o índice pertinente aquele do 1º dia do mês subsequente ao da prestação de serviços. Para os demais títulos, como 13º salário e férias, a atualização deverá ocorrer a partir da data do vencimento da respectiva obrigação, de acordo com o art. 39 da lei nº 8.177/91. Correta, portanto, a sentença de origem. Recurso da reclamada recurso ordinário extemporâneo. Com a intimação da decisão dos embargos declaratórios em 19/08/2011, o recurso ordinário protocolizado em 29/07/2011 é extemporâneo. Aplicação da orientação jurisprudencial nº 357, da sdi-i, do c. tst. Não se conhece do apelo." (TRT 2ª R. - Proc. 0000245-63.2011.5.02.0351 - (20120141285) - Relª Marta Casadei Momezzo - DJe 23.02.2012)

Cavaliere Filho que, em sua magnífica obra *Programa de Responsabilidade Civil*⁷⁸, afirma que, *litteris*:

Pode-se tirar daí, desde logo, uma conclusão lógica: a de que o ato ilícito nunca será aquilo que os penalistas chamam de crime de mera conduta; será sempre um delito material, com resultado de dano. Sem dano pode haver responsabilidade penal, mas não há responsabilidade civil. Indenização sem dano importaria enriquecimento ilícito; enriquecimento sem causa para quem a recebesse e pena para quem a pagasse, porquanto o objetivo da indenização, sabemos todos, é reparar o prejuízo sofrido pela vítima, reintegrá-la ao estado que se encontrava antes da prática do ato ilícito. E, se a vítima não sofreu nenhum prejuízo, a toda evidência, não haverá o que ressarcir. Daí a afirmação, comum praticamente a todos os autores, de que o dano é não somente o fato constitutivo mas, também, determinante do dever de indenizar.

No mesmo sentido é o magistério de Washington De Barros Monteiro⁷⁹: *"Não se levam em conta benefícios ou interesses hipotéticos, porquanto estes, pela sua própria natureza, não admitem direta comprovação, tendo-se, pois, como inexistentes em direito... Como ensina HANS ALBRECHT FISCHER, ao direito compete distinguir cuidadosamente essas miragens de lucro, de que falava DERNBURG, da verdadeira ideia de dano. Não se indenizam esperanças desfeitas, nem danos potenciais, eventuais, supostos ou abstratos"*.

Por sua vez, ensina Caio Mário da Silva Pereira⁸⁰ que *"as perdas e danos não poderão ser arbitrárias. Não pode o credor receber, a esse título, qualquer lucro hipotético. Somente lhe cabe, com fundamento na reparação, receber, como benefício de que o dano o privou, aquilo que efetivamente decorreu do fato imputável, e os lucros cessantes por efeito direto e imediato do descumprimento da obrigação"*.

⁷⁸ P. 71.

⁷⁹ **Curso de Direito Civil, Direito das Obrigações I**, p. 366.

⁸⁰ **Instituições**, p. 281.

E arremata:

Não é, portanto, indenizável o chamado 'dano remoto', que seria consequência indireta do inadimplemento, envolvendo lucros cessantes para cuja efetiva configuração tivessem de concorrer outros fatores que não fosse apenas a execução a que o devedor faltou, ainda que doloso o seu procedimento.

b) Atualidade ou subsistência do dano:

Segundo Rodolfo Pamplona Filho, *“o dano deve subsistir no momento de sua exigibilidade em juízo, o que significa dizer que não ha como se falar em indenização se o dano já foi reparado pelo lesante. Obviamente, se a reparação tiver sido feita as expensas do lesionado, a exigibilidade continua, somente já estando fixado no ‘quantum’ desembolsado”*⁸¹.

c) Pessoalidade do dano:

Defende-se que o patrimônio moral deve pertencer a um indivíduo.

d) Causalidade entre o fato e o dano:

É o que a doutrina denomina de *nexo causal* e, nas palavras de Sérgio Cavalieri Filho:

O conceito causal, portanto, estabelece o vínculo entre um determinado comportamento e um evento, permitindo concluir, com base nas leis naturais, se a ação ou omissão do agente foi ou não a causa do dano. Determina se o resultado surge como consequência natural da voluntária conduta do agente.

⁸¹ O dano moral na relação de emprego, p. 34-35.

Em suma, o nexo causal é um elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que poderemos concluir quem foi o causador do dano.

Pode-se afirmar ainda que o nexo de causalidade é elemento referencial entre a conduta e o resultado. É através dele que poderemos concluir quem foi o causador do dano⁸².

e) Legitimidade do autor para pleitear a indenização:

É legitimada para propor ação de indenização por danos morais toda a pessoa que sentir que houve lesão em sua honra.

6.2.2. Dos danos morais oriundos da realização da revista pessoal

A relação mantida entre o empregado e o empregador deve ser regida pelo respeito mútuo, como decorrência da natureza sinalagmática do liame empregatício, por meio do qual, ambas as partes são sujeitos de direitos e obrigações.

Assim, em acréscimo à oferta de trabalho, ao empregador cabe resguardar todos os direitos fundamentais do empregado (intimidade, vida privada, a honra e a imagem).

Isto se deve em decorrência do fato de tais valores integrarem o patrimônio jurídico (sem valoração econômica) do empregado, os chamados *direito da personalidade*, intrínsecos à condição humana, afeiçoando-se, portanto, em bens jurídicos invioláveis e irrenunciáveis.

Aliás, a Constituição Federal de 1988 elevou tais valores à condição de princípios constitucionais, prevendo também uma indenização por dano material e moral na hipótese de violação aos mesmos (artigo 5º, incisos V e X).

⁸² Programa de Responsabilidade Civil, p. 46.

Destarte, quando o empregado sofrer lesão em sua honra ou dignidade, quer por ação ou omissão de seu empregador, e que da mesma origine uma lesão em sua integridade moral, terá este o direito de pleitear uma composição pecuniária por danos morais. É que ocorre quando há excesso na realização da revista pessoal.

Nestas hipóteses, a Justiça do Trabalho vem enfrentando a questão com bastante tranquilidade, condenando as empresas em valores estratosféricos ao averiguarem abusos na realização da revista pessoal.

Enricando o presente estudo, interessante a transcrição de importantes acórdãos prolatados pelos Tribunais Regionais Pátrios:

REVISTA DE PERTENCES OU PESSOAL - ATENTADO À DIGNIDADE DA EMPREGADA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

- Ainda que se trate de empresa que atua no ramo de comércio no atacado e varejo de confecções e calçados em geral, a prática diária de revista íntima, não pode ser convalidada porque agride a dignidade humana, fundamento da república (CF, 1º, III). O direito do empregador, de proteger seu patrimônio e o de terceiros termina onde começa o direito à intimidade e dignidade do empregado. A sujeição da empregada a ter que abrir a bolsa diariamente retira legitimidade à conduta patronal, vez que incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas pela [constituição federal](#) (ART. 1º, III E IV, ART.5º, XIII, ART. 170, *CAPUT* E III), e ainda, porque a [carta magna](#) veda todo e qualquer tratamento desumano e degradante (ART. 5º, INCISO III), e garante a todos a inviolabilidade da intimidade e da honra (ART. 5º, INCISO X). Tratando-se de direitos indisponíveis, não se admite sua renúncia e tampouco, a invasão da esfera reservada da personalidade humana com a imposição de condições vexaminosas que extrapolam os limites do poder de direção, disciplina e fiscalização dos serviços prestados. A revista de pertences ou pessoal não pode ser vista como regra ou condição contratual, pois nem mesmo a autoridade policial está autorizada a proceder dessa forma sem mandado. A

revista sem autorização judicial inverte a ordem jurídica vigente no sentido de que ninguém é culpado senão mediante prova em contrário. Ademais, há hoje todo um arsenal de dispositivos para monitoramento do local de trabalho capaz de substituir as odiosas e constrangedoras prospecções de bolsas e vestimentas, mormente numa empresa do porte da reclamada. Decisão que se reforma para deferir indenização por dano moral (ART. 5º, V E X, CF). (TRT-02ª R. - Proc. 0249800-48.2009.5.02.0056 - (20120102700) - Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros - DJe 17.02.2012)

Importa mencionar que, naqueles autos, a empregada sofria revista diariamente em sua bolsa e na presença dos demais empregados.

Segundo o Desembargador relator de referido voto, a revista dos pertences é constrangedora por si só, afirmando que existem outros mecanismos a garantir a segurança patrimonial e pessoal, tais como os sensores colocados junto às portas de entrada e saída de bancos, aeroportos e lojas de comércio em geral.

Acrescente-se que a 4ª Turma do Tribunal de São Paulo sugeriu que o empregador investisse em salários e educação de seu corpo funcional, a fim de aumentar o nível de confiança para com os seus subordinados.

Por fim, difundiu-se o entendimento de que a conduta adotada afronta os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da propriedade (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, *caput* e III, da Constituição Federal), valendo transcrever, nesta oportunidade, importante trecho extraído do famigerado voto, *verbis*:

A revista íntima ou e pertences, não pode ser vista como regra ou condição contratual, pois nem mesmo a autoridade policial está autorizada a proceder dessa forma, não se podendo olvidar que há hoje todo um arsenal de dispositivos para monitoramento eletrônico do local de trabalho capaz de substituir as odiosas e constrangedoras prospecções de bolsas e vestimentas, mormente numa empresa do porte da reclamada.

Sob qualquer ótica temos que a situação em exame é típica de dano moral, por notório o constrangimento e humilhação, que atinge a trabalhadora em sua dignidade e agride seus valores mais íntimos.

Referido posicionamento encontra eco no Tribunal Superior do Trabalho, sendo de bastante valia transcrever parte do voto recentemente exarado pela 7ª Turma:

A meu ver, a revista é forma de fiscalização do empregador que atenta à dignidade dos empregados, pois todos são, a princípio, suspeitos de se apropriarem indevidamente de objetos que não lhes pertencem. Aliás, não vejo como entender de maneira diversa tal atitude.

O contrato de trabalho é pessoal, pois cada empregado é contratado individualmente, mantendo-se em cada contrato de trabalho um grau de fidúcia que o sustenta. Por isso, quando esta confiança deixa de existir, a solução é a extinção do contrato de trabalho.

O fato de não ter havido contato físico não torna lícita a conduta da ré, uma vez que a exigência de revista, diária ou aleatória, dos empregados, sem que existisse uma causa específica para sua realização, é forma de constrangimento. Igualmente, o exame de bolsas ou sacolas, que era o caso. Ainda assim, é evidente a ideia de que, ao abrir a bolsa, o empregado está comprovando que não subtraiu nenhum objeto que não lhe pertence, havendo ofensa à noção de que deve se partir da boa-fé de todos. Há, aqui, clara ofensa ao princípio geral da presunção de inocência, o qual deve ser considerado de maneira ainda mais firme em se tratando de relação de emprego, em que, como já afirmado, a fidúcia é elemento essencial.

Em que pese os motivos ponderados pela ré Kraft no documento de fl. 161, ainda que existisse a possibilidade de desvio de objetos, não se pode considerar que todos os empregados são culpados, cabendo à empresa implantar, se necessário, sistemas de proteção de seu patrimônio que não ofendam a dignidade dos empregados. *Data venia*, o exame dos pertences existentes dentro de bolsas e sacolas pode expor o empregado a constrangimentos, pois o que cada um carrega consigo não é problema de mais ninguém e, por isso, não

pode ser visto sem que haja autorização. (RR-2088400-32.2007.5.09.0002, Ministro Relator Pedro Paulo Manus; 7ª Turma. DJ 29.06.2012)

Por outro lado, de forma absolutamente antagônica, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul), no voto prolatado nos autos da Reclamação Trabalhista cadastrada sob o número 0000611-50.2010.5.04.0103,⁸³ entendeu pela inexistência de lesão à honra de um ex-empregado que, durante o contrato de trabalho, foi submetido à revista pessoal, calcando sua decisão sobre o fato de que o empregador, quando da realização de tal fiscalização, estabeleceu um sistema impessoal e aleatório, selecionando por sorteio os empregados em que era efetuada a revista visual das bolsas.

Salutar sobrelevar que, em referida Reclamação Trabalhista, restou exaltado de forma inequívoca o direito do empregador em defender o seu patrimônio, conforme se denota da leitura atenta do excerto retirado do acórdão ora em análise:

Vale lembrar que um dos principais efeitos do contrato de trabalho é o de emprestar ao empregador o poder de comando, no qual se inclui o poder disciplinar e o poder de fiscalização. Como ensina Maurício Godinho Delgado: *“Importante efeito próprio do contrato de trabalho é o poder empregatício. Em qualquer de suas manifestações concretas (poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório, poder disciplinar), esse poder inquestionavelmente inscreve-se como um dos efeitos inerentes ao contrato de trabalho. De maneira geral, o poder empregatício consubstancia um conjunto de prerrogativas colocadas à disposição do empregador para direcionamento concreto*

⁸³ **DANO MORAL - REVISTA PESSOAL - CASO EM QUE NÃO SE CARACTERIZA O ATO ILÍCITO PATRONAL - INDENIZAÇÃO INDEVIDA** - A revista pessoal do empregado só é causa de dano moral quando realizada de modo abusivo, atingindo a privacidade e a intimidade do trabalhador. O mero exercício do poder de fiscalização, que é inerente ao poder de comando do empregador, através de procedimento impessoal, não caracteriza situação vexatória ao trabalhador, não se reconhecendo, neste caso, o dano moral capaz de gerar direito indenizatório. Prova oral que revela ser esta a hipótese dos autos, vez que as revistas eram realizadas de maneira aleatória (sorteio), de modo apenas visual e longe das vistas dos clientes. Sentença confirmada. Recurso não provido. (TRT-04ª R. - RO 0000611-50.2010.5.04.0103 - 7ª T. - Rel. Flavio Portinho Sirangelo - DJe 21.07.2011)

e efetivo da prestação de serviços pactuada. Tal poder, portanto, como regra, incide em benefício do empregador, atribuindo ao obreiro a obrigação de uma conduta de submetimento às ordens lícitas decorrentes do exercício de tal poder” (v. "DIREITOS DA PERSONALIDADE (INTELECTUAIS E MORAIS) E CONTRATO DE EMPREGO" - Maurício Godinho Delgado, Síntese Trabalhista nº 125 - NOV/1999, pág. 5).

O procedimento adotado de revista pessoal, da maneira como o fato foi trazido a juízo, na hipótese, não se traduz em ato desabonatório que afete a moral da reclamante, evidenciando apenas um regramento interno adotado em relação a todos os empregados, o que parece razoável diante da natureza do estabelecimento, um supermercado, no qual estão expostos e armazenados centenas de produtos de propriedade do empregador.

É de observar, portanto, que a jurisprudência trabalhista é bastante oscilante ao analisar os casos concretos, tendendo para a determinação de pagamento de indenização por danos morais quando verificada a ofensa aos direitos fundamentais do empregado.

7. CONCLUSÃO

O estudo desenvolvido nesta Monografia demonstrou que a *revista pessoal* é um dos assuntos mais interessantes e tormentosos no Direito do Trabalho, vez que diversos doutrinadores buscam a conciliação de dois pontos que conflitam em tal espécime de fiscalização: o *poder diretivo do empregador* e o *direito à intimidade do empregado*.

Nesta senda, conforme exposto no presente trabalho, o poder diretivo é a faculdade conferida ao empregador em determinar diretrizes a serem observadas pelos empregados, na tentativa de melhor gerir os negócios. Esse poder, como se observou no desenvolvimento do trabalho, subdivide-se em: poder de controle, poder de organização e poder disciplinar. Ressalta-se que não é ele um direito absoluto, possuindo, pois, limites à sua atuação, tais como, os direitos fundamentais, os princípios constitucionais, a moral e os bons costumes.

O direito à intimidade, conforme ensinamento de Celso Ribeiro Bastos⁸⁴, é a faculdade que cada indivíduo possui em obstar a intromissão de estranhos em sua vida privada. A este conceito, acrescenta Alexandre de Moraes⁸⁵ que a intimidade refere-se às relações subjetivas e de trato íntimo da pessoa, suas relações familiares e de amizade. Assim, tal direito visa a resguardar as pessoas dos sentidos alheios, principalmente da vista e dos ouvidos de outrem, pressupondo, pois, ingerência na esfera íntima da pessoa através de espionagem e fatos íntimos obtidos ilicitamente.

Observou-se com o presente estudo, que o direito à intimidade faz parte do direito da personalidade, amplamente defendido pelo artigo 5º de nossa Carta Magna.

Na seara doutrinária, encontram-se aqueles que defendem a *revista pessoal*, partindo da ideia de que é do empregador, por ser o detentor dos meios e frutos da produção, o direito e o dever de fiscalizar todas as ações de seus empregados no

⁸⁴ **Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**, p. 63.

⁸⁵ **Direito Constitucional**, p. 80.

ambiente de trabalho. Defendem ainda que a revista pessoal, quando realizada de forma imparcial e de forma aleatória, não afronta o direito à intimidade de seus subordinados.

Porém, a questão não é consensual na doutrina, havendo muitos autores que refutam a revista pessoal de forma veemente, alicerçando sua postura sobre o entendimento de que a prática de tal fiscalização desrespeita o princípio da presunção de inocência, previsto no artigo 5º, inciso LVII, da Constituição Federal.

De qualquer forma, queda-se praticamente incontroverso que o excesso na realização da revista pessoal, ou seja, quando realizada de forma discriminatória, pessoal e subjetiva, sem o respeito à honra, à dignidade e à privacidade do empregado, deve ser extirpada da prática cotidiana, sob pena de ser o empregador impelido ao pagamento da correspondente indenização por danos morais, além de estar sujeito à declaração judicial da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Há, de fato, uma tendência internacional em permitir a realização da revista pessoal, como ocorre, por exemplo, na Espanha e na Argentina, muito embora existam países que a repelem impetuosamente, valendo, neste caso, citar Portugal como exemplo.

O assunto, conforme se nota, é bastante controvertido: se por um lado ao empresário lhe é permitido traçar regras que façam prosperar a empresa, do outro, os empregados, como cidadãos, têm o direito à liberdade e à privacidade. No intuito, pois, de minimizar o embate, estudiosos do Direito do Trabalho propõem o equilíbrio entre as relações, adotando medidas que viabilizem a fiscalização, sem, entretanto, violar o direito personalíssimo dos empregados, como, por exemplo, a anuência do Sindicato e do próprio trabalhador.

Assim, estampados os diversos posicionamentos acerca do tema, cabe às partes da relação empregatícia – empregado e empregador – estipularem a melhor forma de desempenhar as tarefas e minimizar as diferenças, unindo-se em favor da empresa, sem a necessidade de que haja qualquer violação de ambos os lados.

9. BIBLIOGRAFIA

AVALONE FILHO. **A ética, o Direito e os poderes do empregador**. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=1151>> Acesso em: 10-07-2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2ª ed., São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed., São Paulo: Ltr, 2012.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. v. 2, São Paulo: Saraiva, 1989.

BELMONTE, Alexandre Agra - **O monitoramento da Correspondência Eletrônica nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

CASSAR Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 6ª ed., Niteroi: Ímpetus, 2012.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

CORTEZ, Julpiano Chaves. *In* **Revista pessoal – dano moral –resolução do contrato**.

DAVID ARAUJO, Luiz Alberto. **A proteção constitucional da Intimidade e da vida privada do empregado**. São Paulo: LTr, 2006.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil**. vol. 7, 10 ed., São Paulo: Saraiva, 1996.

EBERLIN, Fernando Büscher Von Teschenhausen. **Poder de direção do empregador versus Direito à privacidade do empregado**. Disponível em: <<http://online.sintese.com/pages/core/coreDocuments.jsf?guid=I8115D45D7156C8A>

BE040007F010073E1¬a=1&tipodoc=08&esfera=&ls=2&index=10#highlight-2>
Acesso em: 02.08.2012.

FERRAZ JR, Tércio Sampaio. **Sigilo de dados: o direito à privacidade e os limites à função fiscalizadora do Estado**, In Caderno de Direito Constitucional e Ciência Política

GODINHO DELGADO, Mauricio. **Contrato de trabalho: caracterização, distinções e efeitos**. São Paulo: LTr, 1999,

GOMES, Orlando; Gottschalk, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 14^a ed., Rio de Janeiro: Forense, 1997.

MALHADAS. Julio Assumpção. **Empregador e empregado**, in Revista Jurídica, v. 7. Nº 5 Curitiba.

MALLET, Estêvão. **Apontamentos sobre o Direito à Intimidade no Âmbito do Contrato de Trabalho**, In O Direito e o Processo do Trabalho na Sociedade Contemporânea.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33^a ed., São Paulo: LTr, , 2007.

MELLO JOÃO, Regiane de. **Do poder unilateral e absoluto ao poder de direção residual e negociado**. São Paulo/Brasil. Tese (monografia) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

MENEZES, Armando Couce de. **Os novos contornos das relações de trabalho e de emprego. Direito do trabalho e a nova competência trabalhista estabelecida pela Emenda 45/04**. São Paulo: Revista Nacional de Direito do Trabalho. v. 91, ano 8, 2005.

MONTEIRO, Washington De Barros Curso de Direito Civil, **Direito das Obrigações I**, 37^a ed., São Paulo: Saraiva, 2012.

MORAES, Alexandre, **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAES FILHO, Evaristo e Antonio C. Flores de Moraes. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10^a ed. São Paulo: LTr, 2010.

NUNES, Rosana Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2011.

OLIVEIRA, Antonio Carlos. **Revista pessoal de empregado**. São Paulo: LTr, 2011.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **A privacidade da pessoa humana no ambiente do trabalho**. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 163-183, 2006.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **O dano pessoal no Direito do Trabalho** - Revista da AMATRA II - Fevereiro de 2002. Disponível em <<http://www.baleia.net/arqs/download/181.pdf>> Acesso em: 12.08.2012.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 9^a ed., São Paulo: Ltr, 1999.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições**, vol. II, 25^a ed., São Paulo: Forense, 2012.

PINTO MARTINS, Sérgio. **Direito do Trabalho**. 27^a ed., São Paulo: Atlas, 2011.

PLÁ RODRIGUES, Américo, **Curso de Direito do Trabalho**. 3^a ed., São Paulo: LTr, 2000.

REBELO, Patrícia Andreazza e Camila Fuitem, **O poder diretivo do empregador face ao direito à intimidade do empregado com a utilização da internet no ambiente de trabalho**. São Paulo. Tese (iniciação científica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PIBIC/CEPE).

ROMITA, Arion Sayão. **O poder disciplinar do empregador**. 1ª ed., Rio de Janeiro: Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1983.

SAAD, Eduardo Gabriel, José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castelo Branco. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**, 43ª ed., São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, Wilson Mello da. **Responsabilidade Civil – atualização em matéria de responsabilidade por danos morais**. *Revista Jurídica*, n. 231. Porto Alegre: Síntese, jan. 1997.

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

TULIO VIANA, Márcio. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr. 1999.