

O procedimento de revista dos empregados no local de trabalho e a violação aos princípios e garantias fundamentais

Marisa Guimarães Venâncio – marisaguimaraesv@gmail.com

Edna Valéria Gasparoni Gazolla Côbo – evgcobo@gmail.com

Curso de Direito

Faculdade presidente Antônio Carlos de Ubá

Novembro/2014

Resumo

Atualmente, vem aumentando o número de ações propostas por trabalhadores, discutindo acerca da indenização por dano moral sofrido no ambiente de trabalho, sob a alegação de violação à sua vida privada, especificamente, sua intimidade. Sendo, neste aspecto, omisso nosso ordenamento jurídico, faz-se necessário, o estudo dos limites conferidos ao empregador no exercício de seu poder fiscalizatório ante a atividade desenvolvida pelo empregado, por não haver em nosso ordenamento jurídico regras claras que disciplinam a revista pessoal do trabalhador, havendo, portanto, regras e princípios gerais capazes de aparar as arestas deixadas pelo legislador para a aplicação do caso concreto. Faz-se necessário, portanto a utilização de uma “balança” para que os princípios e garantias aplicados ao empregado e empregador sejam ponderados, vez que, de um lado o direito à propriedade (art. 5º, XXII da CF), assegurado ao empregador, conferindo-lhe a prerrogativa de zelar pelo seu patrimônio e sua preservação e de outro lado, tem-se o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF), à vida privada do empregado (art. 5º, X da CF), assegurando a inviolabilidade à intimidade do trabalhador, bem como o princípio constitucional de que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III da CF).

Palavras-chave: Poder fiscalizatório. Revista pessoal. Princípios fundamentais.

Abstract

Nowadays, it's increasing the number of actions presented by employees, talking about restitution for moral damage suffered in the workplace, claiming private life violation, specially, their intimacy. Thus, silent our legal ornament, it's necessary, a study of the limits assigned to the employer in the exercise of its supervise power according to the activity developed by the employee, as it doesn't have in our legal ornament clear rules that regiment the personal inspection of the employee, there are only rules and general principles able to delimit left by the legislature for the application of the real case. It's necessary therefor to use a scale so that the principles and guarantees enforced to the employers and employees are weighted, since, on one side the right to property (art. 5, XXII of the Constitution), provided to the employer, assigning the prerogative of care for its goods and its preservation and on the other hand, there is the principle of the dignity for all the people (art. 1, III of the Constitution) to the private life of the employees (art. 5, X the Constitution), ensuring the sanctity of the employees privacy, as well as the constitutional principle of that nobody will be subjected to the inhuman treatment or degrading (art. 5, III of the Constitution)

Keywords: Supervise Power, Personal Inspection, General Principles.

1. Introdução

Há no ordenamento jurídico brasileiro, um conjunto de prerrogativas asseguradas ao empregador no exercício de seu poder empregatício, dentre eles, o poder fiscalizatório, o mais polêmico. Inserida neste poder de controle, temos como exemplo o direito de revista.

Passível de muitas discussões, o direito de revista na atualidade, vem sendo paulatinamente, objeto para ensejo de ações de indenizações por dano moral, por entenderem os trabalhadores, se tratar de uma violação a sua intimidade no local de trabalho. Por esse motivo, não havendo em nosso ordenamento jurídico normas claras que proíbem tal revista, é de suma importância a análise dos limites a serem respeitados pelo empregador ao proceder a revista íntima no exercício do seu poder fiscalizatório junto aos empregados para estes não sejam lesionados.

O artigo 373-A, VI, inserido em nossa CLT, única norma que trata a respeito do tema, veda o procedimento da revista íntima à apenas funcionárias, o que o torna irrelevante, pois é fundamental que haja uma isonomia entre funcionários e funcionárias no local de trabalho. Tal artigo serviu de base, juntamente aos direitos fundamentais à intimidade e à dignidade do trabalhador para a elaboração do Enunciado nº 15, aprovado na sede do Tribunal Superior do Trabalho em 23 de novembro de 2007 na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. O Enunciado, ora narrado, veio expressamente proibir qualquer tipo de revista, tanto para funcionárias, quanto para funcionários, ou seja, estendendo a aplicação do art. 373-A, CLT, para ambos os sexos.

Os princípios constitucionais, como por exemplo, o direito à vida privada e a dignidade da pessoa humana, que visa garantir os direitos assegurados a parte mais fraca da relação laboral, ou seja, empregado e o direito à propriedade privada e da livre iniciativa, garantido ao empregador, tem como objetivo estender a aplicabilidade do artigo e enunciado anteriores para que se verifique a possibilidade de revista aos pertences dos trabalhadores, já que os fundamentos acima citados vedam qualquer tipo de revista. Ambos princípios encontram-se no mesmo patamar hierárquico, portanto, deve-se extrair a solução para o presente caso.

Visando a inviolabilidade à intimidade assegurada ao empregado e o direito a propriedade, garantido ao empregador, a revista como um ato radical, que deve ser evitada, devendo o empregador optar por meios alternativos para que possa exercer seu direito sob sua propriedade, evitando a dilapidação do seu patrimônio através de um ato ilícito exercido pelo trabalhador, como por exemplo, a instalação de câmeras de segurança nos setores de trabalho (exceto banheiros e vestiários), proibir a entrada no setor de trabalho com bolsas e sacolas.

Tais procedimentos não afetariam a dignidade da pessoa humana e sua aplicabilidade pois trata-se de meios genéricos no local de trabalho, não agindo o empregador de forma individualizada e sim a toda coletividade, não havendo que se falar em dano moral sofrido pelo empregado frente suas atividades.

O trabalho tem como objetivo geral, analisar as possibilidades da revista ao empregado realizada pelo empregador no exercício do seu poder fiscalizatório, já que, diante da ausência em nosso ordenamento jurídico de normas que norteiam sobre o tema, faz-se necessário a utilização de princípios gerais para que o poder fiscalizatório assegurado ao empregador, não viole a vida privada do empregado. Tais princípios são capazes de orientar a solução do caso concreto, tendo como base o princípio da razoabilidade, ponderando os princípios garantidos ao empregador e os princípios ora garantidos ao empregado, atendendo aos objetivos constitucionais de promover a igualdade, dignidade e respeito ao ser humano.

Foi utilizado, para elaboração e desenvolvimento do trabalho o método na modalidade dedutivo, que tem o propósito de explicar o conteúdo das premissas. Sacrificam a ampliação do conteúdo para atingir a “certeza” (MARCONI; LAKATOS, 2010, p.74). Em relação à técnica, no trabalho apresentado optou-se pela pesquisa bibliográfica, publicações de livros e revistas jurídicas, consultas a sites da internet, monografias e artigos científicos já apresentados relacionados ao tema.

2. O poder fiscalizatório exercido pelo empregador frente às atividades laborais

Na relação de emprego, o poder empregatício divide-se em quatro principais formas: poder diretivo, poder regulamentar, poder disciplinar, e por fim, o poder fiscalizatório. O poder diretivo, ou também chamado de poder de comando, é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, dever ser exercida. (NASCIMENTO, 2010, p. 683). Os limites acerca do exercício do poder diretivo pelo empregador no ambiente laboral, encontram-se inseridos na Constituição Federal, junto a aplicação dos direitos fundamentais e também na Convenção nº 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que trata a respeito da discriminação em matéria de emprego e profissão.

Há, em nosso ordenamento jurídico, um conjunto de prerrogativas assegurados ao empregador na execução do contrato de trabalho ante o empregado, sendo garantido, em regra

geral, ao empregador um favorecimento no ambiente laboral, conferindo-lhe enorme influência no âmbito do contrato de trabalho e da sociedade.

Dentre tais prerrogativas inseridas no poder empregatício, tem-se a imposição de sanções disciplinares, a fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito laboral, a organização interna das atividades desenvolvidas na empresa e por fim o controle e fiscalização das atividades exercidas pelo empregado no ambiente de trabalho e proteção ao seu patrimônio.

Dentre vários procedimentos, vale destacar o mais polêmico que, refere-se ao poder fiscalizatório, exemplo clássico, o direito de revista¹, que pode ensejar abuso do empregador. Também chamado poder de controle, o poder fiscalizatório consiste no conjunto de prerrogativas asseguradas ao empregador pelo ordenamento jurídico que propiciam o acompanhamento contínuo, intermitente ou eventual da prestação do trabalho no âmbito do estabelecimento empresarial, materializadas, p. exemplo, no controle de portaria, nas revistas pessoais dos empregados ou de terceiros, circuito interno de vídeo, controle de e-mails funcionais e de frequência etc. (DELGADO, 2010).

Atualmente, o poder fiscalizatório vem sendo muito discutido, pois não há preceitos claros a respeito de tal modalidade em nosso ordenamento jurídico. Sendo assim, é de suma importância, tratar acerca dos limites a serem observados pelo empregador no local de trabalho ao exercer seu poder fiscalizatório, principalmente no que tange a revista pessoal, devendo ela ser feita de maneira não abusiva¹ e não afetando a isonomia assegurada aos empregados.

Há regras e princípios gerais capazes de orientar sua aplicação no caso de situações concretas. Se de um lado, tem-se os princípios constitucionais que legitimam a revista do empregado, em razão da defesa do patrimônio do empregador, como o direito de propriedade (art. 5º, XXII da CF) e da livre iniciativa (art. 170 da CF), de outro, tem-se a intimidade do empregado (art. 5º, X da CF) bem como o princípio constitucional de que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, da CF).

A Lei 9.799/99 acrescentou o artigo 373-A a CTL, que assim dispõe:

¹ “Não prevista em lei, a revista surgiu dos usos e costumes, desde que *não abusiva*. Será abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despido.” (NASCIMENTO, 2010, p.686).

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

(...)

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

O preceito, embora dirigido exclusivamente à proteção das mulheres empregadas, é passível de aplicação aos empregados em geral, devido ao princípio da igualdade também assegurado pela Constituição Federal de 1988, não havendo distinção entre homens e mulheres. Destarte o Enunciado nº 15, aprovado em 23 de novembro de 2007 veio expressamente proibir qualquer tipo de revista pessoal para ambos os sexos, *in verbis*:

Enunciado nº15 – REVISTA DE EMPREGADO.

I-REVISTA. ILICITUDE. 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.

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

3. Limites ao poder fiscalizatórios ante os princípios e garantias constitucionais

O poder empregatício conferido ao empregador, no exercício do poder fiscalizatório desempenhadas no âmbito laboral, não pode ser exercido de forma ilimitada. As limitações a essas atividades estão inseridas nos princípios fundamentais, em razão da inexistência de lei específica e leis existentes que são capazes de orientar o operador jurídico em face de certas situações concretas (DELGADO, 2006, p. 635), como à vida privada, dignidade da pessoa humana, assegurados ao empregado, inseridos na Constituição Federal, bem como, o princípio da proteção, previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Destarte, faz-se necessário, ante os princípios fundamentais conflitantes, a aplicação do princípio da proporcionalidade no caso concreto, aparando suas arestas, levando-se em conta o bom-senso

jurídico, assegurando ao empregado e ao empregador a inviolabilidade as garantias fundamentais salvaguardadas.

De um lado, o empregador pode se sentir no direito de realizar a revista pessoal para fiscalizar o patrimônio da empresa, mas do outro, o empregado tem o direito à privacidade garantido pela Constituição Federal e é nessa balança que a Justiça do Trabalho tenta conciliar o equilíbrio dos limites no exercício do poder fiscalizatório. Para tanto, deve-se analisar quais limites são esses que o empregador deve observar para revistar os seus empregados, levando em conta a necessidade, a proporcionalidade, a moderação e a razoabilidade, já que seu direito versa sobre o modo como sua atividade é desenvolvida e não sobre a pessoa natural do trabalhador.

Diante do princípio da dignidade da pessoa humana², o homem é um fim em si mesmo, ou seja, terá tratamento digno, sempre como um fim, nunca unicamente como um meio, deve ser respeitado de forma que sua existência não seja prejudicada (a vida, o corpo e a saúde), não podendo ser utilizado como mero objeto da relação de trabalho, servindo como meio para que se possa atingir determinado objetivo, muitas das vezes, a obtenção de lucros, como ocorre na relação empregatícia. A dignidade é condição primordial para a subsistência do empregado no local de trabalho, condição importante para o exercício de suas atividades com liberdade e consciência.

Segundo entendimento de Alexandre de Moraes, o princípio é conceituado da seguinte forma:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos”. (MORAES, 2003, p.128)

² Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III – a dignidade da pessoa humana.

Em se tratando do direito à inviolabilidade da intimidade e da vida privada³, a última, cuida do convívio do indivíduo mais aberto com o meio social, diz respeito ao relacionamento objetivo, envolvendo todos os relacionamentos das pessoas. Já a primeira, a intimidade, diz respeito as relações subjetivas (familiares, amigos), para que se possa atingir a intimidade, é preciso passar pela vida privada. Privacidade é a parte externa e a intimidade a parte interna do indivíduo. Uma violação à intimidade pode ser, em regra, muito mais grave do que uma violação à vida privada, portanto, o grau de nocividade pode ser extraído da localização da lesão.

O princípio da proteção, inserido na CLT, sem dúvida, de maior importância, visa conferir a parte hipossuficiente da relação de emprego, ou seja, o trabalhador, um amparo preferencial na relação de trabalho, eximindo-se a CLT do critério da igualdade, por ser o empregado o pólo mais fraco da relação laboral, necessitando de tal proteção e garantia. Tal princípio divide-se em outros três, quais sejam, o princípio do *in dubio pro operario*, que determina que, havendo duas ou mais interpretações possíveis a uma mesma norma trabalhista, caberá ao juiz ou intérprete, aplicar aquela que seja mais favorável ao trabalhador; o princípio da aplicação da norma mais favorável, dispõe que havendo conflito de normas aplicáveis, deve-se optar por aquela que seja mais favorável ao empregado, ainda que não corresponda a hierarquia das normas; e por último, o princípio da condição mais benéfica, critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para restringir as condições mais favoráveis em que se encontrava o trabalhador.

O princípio da proteção tem, como objetivo principal, o equilíbrio da relação de emprego entre trabalhador e empregado, para que a subordinação nela existente não afete as garantias e direitos fundamentais básicos a pessoa física.

Por fim, com relação ao princípio da propriedade, previsto na Constituição Federal, é assegurado ao empregador a fiscalização e proteção ao seu patrimônio, visando o lucro e buscando inibir o prejuízo para que haja o equilíbrio e desenvolvimento econômico, visando como objetivo principal o impedimento a dilapidação do seu patrimônio ante uma conduta ilícita do empregado.

³ Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

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

Visando a garantia aos direitos constitucionais assegurados pela CF ao empregado e ao empregador em uma linha horizontal, ou seja, não havendo entre eles hierarquia entre tais garantias e diante da omissão legislativa, cabe a utilização do Princípio da Proporcionalidade, visando ser utilizado o método do bom senso, havendo a mediação de tais princípios garantidores, ou seja, a ponderação de valor, aparando suas arestas e atendendo as ideias constitucionais de igualdade, dignidade e respeito, buscando a harmonia e unidade do texto constitucional, destarte, tem como objetivo principal a harmonização dos princípios ora em conflito.

Apesar de não haver na Carta Maior do Estado Brasileiro, previsão legal a respeito do princípio da proporcionalidade, deste modo, é considerado um princípio implícito por derivar desta, considerado um método a ser utilizado. No direito constitucional brasileiro, buscando a resolução dos conflitos entre os direitos fundamentais formando uma solução razoável para o problema ensejado da relação, tal princípio tem como objetivo principal, estabelecer um equilíbrio dos valores fundamentais, possibilitando sua interpretação, evitando a prática de atos abusivos e desproporcionais a pessoa do empregado, ou seja, de aplicação necessária nas hipóteses de colisão a princípios fundamentais.

Ante o tema, Delgado assevera, que a aplicação dos princípios constitucionais cria uma fronteira ao exercício das funções fiscalizatórias, tornando ilegais as medidas que venham a agredir ou cercear a dignidade e liberdade do trabalhador.⁴

Os limites impostos ao empregador no exercício de suas atividades fiscalizatórias vêm sendo proposto pela jurisprudência, devendo ser observado as garantias individuais asseguradas ao trabalhador ao ser submetido à revista pessoal e ao empregador em relação a sua ordem econômica, ou seja, a preservação do seu patrimônio. Desta forma, de um lado, tem-se o princípio da proteção, que abrange as garantias asseguradas ao trabalhador no âmbito laboral, sem dúvida, o princípio de maior importância, assegurando-o a condição mais benéfica na relação de emprego e de outro lado, o princípio da propriedade assegurado ao empregador, garantindo-lhe a preservação do seu patrimônio para que não haja a dilapidação do mesmo por meio de uma atividade desempenhada pelo empregado de forma ilícita.

Sobre a revista pessoal, considera o Tribunal Superior do Trabalho (TST), cabível tal procedimento, desde que não viole a intimidade e integridade física do empregado, vedando a revista íntima, como por exemplo, das partes íntimas do trabalhador, agachamentos, em fim. Entende-se que a revista realizada nos pertences dos funcionários, como bolsas e sacolas,

⁴ DELGADO, 2006, p. 634.

feitas de forma moderada e não abusiva, não constituiu por si só, violação ou constrangimento aos preceitos constitucionais assegurados ao empregado, como a vida privada, sendo caracterizado o mero exercício do poder fiscalizatório do empregador em proteção ao seu patrimônio, portanto, não há em que se falar em dano moral, como se pode analisar os julgados abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL. LIMITES DOS PODERES DE DIREÇÃO E FISCALIZAÇÃO. VIOLAÇÃO À HONRA E À INTIMIDADE DO TRABALHADOR. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (art. 1º, inc. III, CF). RECURSO ORDINÁRIO. REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL. LIMITES DOS PODERES DE DIREÇÃO E FISCALIZAÇÃO. VIOLAÇÃO À HONRA E À INTIMIDADE DO TRABALHADOR. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (art. 1º, inc. III, CF). RECURSO ORDINÁRIO. REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL. LIMITES DOS PODERES DE DIREÇÃO E FISCALIZAÇÃO. VIOLAÇÃO À HONRA E À INTIMIDADE DO TRABALHADOR. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (art. 1º, inc. III, CF). RECURSO ORDINÁRIO. REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL. LIMITES DOS PODERES DE DIREÇÃO E FISCALIZAÇÃO. VIOLAÇÃO À HONRA E À INTIMIDADE DO TRABALHADOR. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (art. 1º, inc. III, CF). Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários- (Súmula nº 16 do E. TRT da 1ª Região).

(TRT-1 - RO: 00001361520115010242 RJ , Relator: Edith Maria Correa Tourinho, Data de Julgamento: 03/12/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 16/12/2013)

DANO MORAL. REVISTAS ÍNTIMAS NAS QUAIS SE EXIGIA A RETIRADA DE TODA A ROUPA DO EMPREGADO. VIOLAÇÃO À INTIMIDADE E À HONRA DO TRABALHADOR. INDENIZAÇÃO DEVIDA. É fato assistir ao empregador, em face de seu poder diretivo, o direito à revista de seus empregados, sobretudo em atividades que envolvam produtos de diminuta dimensão ou elevados valores em espécie. Contudo, essa revista deve ser levada a efeito com a observância do inciso X, do art. 5º, da CF, que garante a inviolabilidade da intimidade

(TRT-15 - RO: 39851 SP 039851/2009, Relator: JORGE LUIZ COSTA, Data de Publicação: 26/06/2009)

REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL. LIMITES DOS PODERES DE DIREÇÃO E FISCALIZAÇÃO. VIOLAÇÃO À HONRA E À INTIMIDADE DO TRABALHADOR. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. A teor da Súmula nº 16 deste regional, cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo. Recurso provido.

(TRT-1 - RO: 4764620125010040 RJ , Relator: Marcelo Antero de Carvalho, Data de Julgamento: 21/08/2013, Décima Turma, Data de Publicação: 27-08-2013)

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA . Constatada possível violação do art. 5º, X, da Constituição da República, merece provimento o Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. O direito do empregado à preservação da sua intimidade se sobrepõe ao direito potestativo do empregador. Com efeito, a revista íntima extrapola os limites do poder de direção e fiscalização empresarial. Ante o aparente choque de princípios, aplica-se o critério da ponderação, com lastro no fundamento republicano da dignidade da pessoa humana (art. 1º, II, da Constituição Federal), que se impõe preservar. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 903404920075050464 90340-49.2007.5.05.0464, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 19/10/2011, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2011)

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. Não se depreende do acórdão regional que a revista praticada pela reclamada em seus empregados fosse apenas visual. Pelo contrário, a decisão regional cita a ocorrência de -revista íntima diária-. Incólumes os dispositivos legais e constitucionais apontados. Arestos inespecíficos. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 1175002720135130008 , Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 28/05/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/09/2014)

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA DIÁRIA EM ROUPAS E PERTENCES. 1 - Constatou no acórdão recorrido que houve Incidente de Uniformização Jurisprudencial no TRT de origem que pacificou o entendimento de que a fiscalização praticada pela reclamada TESS consiste em revista íntima diária em roupas e demais pertences dos trabalhadores. 2 - Constatou ainda decisão recorrida que, no caso concreto, havia a -revista pessoal dos empregados-. 3 - Precisamente por não corresponder à conclusão majoritária da Corte regional quanto à valoração das provas, não podem ser levadas em conta no caso dos autos as ressalvas do desembargador relator. Tanto é assim que o próprio desembargador relator registrou no acórdão recorrido: -porém, aceitando a posição majoritária deste Tribunal em sentido oposto ... -. 4 - Importante notar que, diante das alegações da reclamada de que -a revista era visual, indistinta, genérica, inespecífica e sem direcionamento-, o próprio desembargador relator consignou que -Diversamente do que tenta fazer crer a recorrente, a indenização por danos morais decorrente da revista íntima ao empregado é devida-, acrescentado que -restou claro que havia a revista do empregado-. 5 - Diante das premissas fáticas insuperáveis nesta Corte Superior, de que exame de roupas e pertences era na realidade revista íntima diária, há o inequívoco dano moral. Esta Corte entende que apenas quando a revista dos empregados é feita de forma visual, sem contato físico e sem exposição do corpo é lícita e não gera o direito a indenização por dano moral. 6 - Recurso de revista de que não se conhece. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. VALOR ARBITRADO. A jurisprudência desta Corte

estabelece que a revisão do valor arbitrado a título de indenização por dano moral e material apenas é viável quando a condenação é irrisória ou exorbitante. As razões jurídicas apresentadas pela reclamada não conseguem demonstrar a falta de proporcionalidade entre o montante fixado nas instâncias percorridas e os fatos dos quais resultaram o pedido. Mantido o valor arbitrado, no importe de R\$ 3.000,00 (três mil reais). Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - RR: 1576007320135130024 , Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 15/10/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/10/2014)

Evidentemente, comprovada a sujeição do empregado ante seu empregador, e apesar de não haver em nosso ordenamento jurídico normas claras capazes de cercear os limites que devem ser observados ante os atos praticados pelo empregado, tal limite é imposto com a aplicação simultânea dos princípios acima estudados. Assegura-se que a revista somente poderá ser realizada pelo empregador caso seja observado a impessoalidade do empregado, ou seja, sem discriminação ou distinção, e que haja moderação nos atos praticados, com o objetivo de manter inviolável a dignidade da pessoa humana, sendo absolutamente vedada a revista íntima ao empregado. É imprescindível que a revista seja motivada, ou seja, que seja comprovada a dilapidação do patrimônio da empresa, como por exemplo, o desaparecimento de um produto em um determinado setor, para que seja exercido tal procedimento, este deve ser justificado. A Justiça do Trabalho não analisa o valor que está sendo retirado do empregador, ou seja, o valor do produto, e sim a fidúcia, a perda da confiança depositada ao empregado. Sendo observada essas limitações e procedendo dessa forma, teremos resguardado o patrimônio da empresa, sem afetar diretamente a vida privada do empregado. Desta forma, a ocorrência do dano moral só será caracterizado ante a forma com que a revista for realizada ao empregado.

4. A revista como ato de exceção

A revista, ainda que realizada de forma moderada, sendo respeitados todos os procedimentos elencados acima, ou seja, agindo o empregador com cautela em sua execução, ela deve ser evitada, pois a revista pessoal, ainda que realizada de forma superficial, poderá acarretar a violação da honra e da intimidade do trabalhador.

Em relação à revista íntima em sentido amplo, ou seja, a vistoria íntima realizada de forma agressiva e das partes íntimas do trabalhador, deve-se ponderar que em nenhuma

hipótese ela deverá ser permitida, pois há a invasão direta de sua intimidade e desrespeito ao seu pudor.

Há na atualidade, diversos meios para que tais procedimentos de revista sejam evitados, é assegurado ao empregado o dever de prevenir eventuais danos materiais ou práticas delituosas. Faz-se necessário o investimento de mecanismos de gestão e principalmente equipamentos de sistemas eletrônicos de monitoramento a fim de evitar as fraudes que por ventura venham surgir, pois há de se considerar que todos os funcionários são suspeitos até que se prove o contrário. Tais equipamentos devem ser instalados, levando-se em conta o mesmo critério da revista, a moderação, para que não sejam ultrapassados os limites de liberdade e privacidade do empregado.

A implantação de armários individualizados para cada empregado é medida eficaz de investimento que pode ser adotado pela empresa para que o funcionário, ao entrar e sair do local de trabalho esteja apenas com o que lhe for necessário para desempenhar sua função. Há também o sistema de alarmes e câmeras de monitoramento que por sua vez adotados pelas grandes empresas e grandes redes de lojas.

O procedimento de revista é um ato radical que deve ser evitado, devendo o empregador utilizar-se de meios alternativos para a proteção de seu patrimônio. A tecnologia é uma boa opção para que se possam evitar conflitos trabalhistas, a utilização de câmeras na empresa é um meio alternativo essencial a ser inserido no local de trabalho, bem como a aplicação de normas no regime interno da empresa, vedando a entrada dos funcionários com bolsas e sacolas em vestiários e sanitários, dentre outros meios a fim de evitar que a dignidade e moral do empregado sejam violadas.

Dada a utilização desses meios genéricos no âmbito laboral, a *priori*, há entre empregador e empregado uma harmonia. É assegurando ao empregador a garantia de proteção ao seu patrimônio e ao empregado lhe é assegurado a sua dignidade, sendo as normas e os meios aplicados a todos os membros da empresa.

5. Conclusão

O Enunciado nº 15, aprovado na sede do Tribunal Superior do Trabalho em 23 de novembro de 2007 na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, veio expressamente proibir qualquer ato relacionado à revista, tanto em funcionária, quanto em

funcionários, abrangendo a revista para ambos os sexos, estendendo o art. 373-A, CLT que vedava a revista apenas à funcionárias.

No que se refere à revista pessoal, realizada pelo empregador ao empregado no local de trabalho, os princípios conflitantes são, de um lado o direito à propriedade, assegurado a empregador, e do outro lado, o direito a dignidade da pessoa humana, assegurado ao empregado. Ambos os princípios encontram-se no mesmo patamar de igualdade, ou seja, não há hierarquia entre eles, portanto, faz-se necessário a ponderação de valores para que haja a harmonia entre tais princípios. Sobre a revista pessoal, julgados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), entendem ser possível tal procedimento de revista, desde que não viole a intimidade e integridade física do empregado, devendo ser realizada de forma moderada e não abusiva, como por exemplo, a revista de bolsas e sacolas, desde que justificada e igualitária.

Conclui-se, portanto, que o procedimento de revista pessoal pode ser realizado pelo empregador junto ao empregado, sempre como ato de exceção, de forma genérica, com moderação e sem discriminação, a partir daí, não há em que se falar em dano moral ou abuso de poder por parte do empregador. Sendo a revista, considerada um ato radical, ela deve ser evitada, devendo o empregador, utilizar-se de meios alternativos no exercício do seu poder fiscalizatório, salvaguardando a intimidade e dignidade do trabalhador e tendo assegurado seu direito sob a proteção de sua propriedade, como instalação de câmeras de monitoramento, exceto em banheiros e vestiários, pois desta forma, estaria violando a intimidade e à vida privada do empregado, aplicação de normas no regimento interno da empresa, fixando regras e impondo limites aos funcionários, proibindo a entrada no setor de trabalho com bolsas e sacolas, abrangendo todos os funcionários da empresa, de forma geral, não caracterizando constrangimento moral aos seus empregados.

Referências bibliográficas

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006.

REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro. **Trabalho e Justiça Social: um tributo a Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

VIDAL, Bernardo Raposo; ANELLO, Gustavo Lacerda. **Sujeição do trabalhador à revista pessoal pelo empregador: Uma análise do enunciado nº 15 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho**. Disponível em: <jus.com.br/artigos/11694/a-sujeicao-do-trabalhador-a-revista-pessoal-pelo-empregador> Acesso em 12 out. 2014.