

A POLÊMICA ENVOLVENDO A REVISTA A OBJETOS PESSOAIS POR PARTE DO EMPREGADOR: MANIFESTAÇÃO DO PODER FISCALIZATÓRIO OU VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR?

Rodolpho César Aquilino Bacchi¹

1. INTRODUÇÃO

Hodiernamente, o empregador, com o premente objetivo de evitar furtos dentro de seu estabelecimento, vem realizando a chamada revista a objetos pessoais de seus empregados, tais como bolsas, mochilas, sendo que tal prática é realizada tanto pelo pequeno empresário, quanto pelas grandes redes de lojas de departamento, supermercados etc.

Entretanto, a referida conduta é objeto de intensos debates na doutrina e na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, haja vista a ausência de dispositivo normativo vedando expressamente a sua realização, o que não ocorre com a chamada revista íntima, tendo em vista ser a mesma proibida pelo art. 373-A, VI, da CLT.

Por um lado, representaria a revista a objetos pessoais emanção do poder fiscalizatório do empregador, eis que o mesmo é o titular do empreendimento e não poderia sofrer prejuízos patrimoniais, devendo ser considerada legítima.

Por outro lado, para alguns defensores, a revista a objetos pessoais configuraria violação ao direito à intimidade do empregado, representando a extrapolação do referido poder fiscalizatório, não podendo ser considerada válida.

A partir disso, surge a seguinte indagação: A revista a objetos pessoais é válida por se encontrar ínsita ao poder fiscalizatório do empregador ou é inválida por representar violação à intimidade do empregado?

Desenvolveremos o presente estudo, apontando, inicialmente, os argumentos favoráveis e desfavoráveis à realização da revista a objetos pessoais. Logo após, apresentaremos a divergência jurisprudencial no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, através da análise de alguns arestos jurisprudenciais, trazendo ao final nossas respostas, ponderações, conclusões e parâmetros ao questionamento feito no parágrafo anterior.

A metodologia utilizada nesta pesquisa em sua primeira parte será a dedutiva, enquanto que na análise da divergência jurisprudencial nós utilizaremos a metodologia indutiva.

2. A CONTEXTUALIZAÇÃO DO DEBATE NO DIREITO BRASILEIRO

A Consolidação das Leis do Trabalho define em seu artigo 2º que o empregador é "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço".

De acordo com isso, por ser o empregador aquele que assume os riscos da atividade, foi-lhe conferido pela lei um conjunto de prerrogativas para que possa o mesmo realizar a organização e fiscalização da estrutura e dinâmica do empreendimento, que é denominado de poder empregatício.

Nesse sentido, o poder empregatício pode ser classificado em poder diretivo ou organizativo, poder regulamentar, poder disciplinar e o poder fiscalizatório ou de controle. O poder diretivo representa a modalidade do poder empregatício

1. Assessor no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Católica de Petrópolis. Professor nos cursos de especialização da Universidade Gama Filho e na Escola Superior de Advocacia (ESA/RJ).

correspondente à organização da estrutura e dinâmica do empreendimento, concentrado na figura do empregador, tendo em vista o fato de este exercer o controle jurídico sobre toda a dinâmica empresarial, além do fato de assumir os riscos do empreendimento².

Em segundo plano, o poder regulamentar representa a modalidade do poder empregatício correspondente à fixação de regras gerais a serem observadas na empresa.

Em contrapartida, o poder disciplinar é a manifestação do poder empregatício correspondente à imposição de sanções a empregados que descumprem as obrigações contratuais.

Por último, o poder fiscalizatório é a manifestação do poder empregatício correspondente à vigilância efetiva da dinâmica do empreendimento e da própria prestação dos serviços dos empregados.

Não obstante, o direito do trabalho também é pautado pelo princípio da proteção que pode ser extraído das normas imperativas ou cogentes (ou de ordem pública) originárias da intervenção estatal no ordenamento jurídico trabalhista, a fim de compensar o desequilíbrio econômico existente entre os sujeitos da relação de emprego, empregado e empregador, instituindo o chamado "*contrato mínimo legal*"³. Por sua vez, a doutrina contemporânea vem considerando que este princípio possui assento constitucional, mais especificamente no art. 7º, *caput*.

Sob o mesmo ponto de vista, Ana Cristina Costa Meirelles preleciona que do referido dispositivo (art. 7º, *caput*, CRFB) poderíamos extrair o princípio da vedação do retrocesso social, porque não se poderia admitir norma constitucional derivada (emenda) ou norma infra-constitucional que tendesse a não gerar uma melhoria na condição social do trabalhador. Tal norma seria inconstitucional por justamente não preencher esse requisito constitucional da melhoria da condição social do trabalhador⁴.

Diante desse quadro, exsurge a controvérsia no que tange aos limites da fiscalização pelo empregador da prestação de serviços de seus empregados.

Existem ordens jurídicas que estabeleceram explicitamente limites para o exercício das atividades de fiscalização e controle das atividades internas da empresa, em benefício da proteção à liberdade e dignidade básicas da pessoa do trabalhador. O Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores da Itália (Lei nº 300, de 20.5.1970), vedou a presença permanente de guardas de segurança no estribo local de cumprimento das atividades laborais obreiras (art. 2º), bem como o "uso de instalações audiovisuais de outros aparelhos com fins de controle à distância das atividades dos trabalhadores", além de submeter a utilização de instalações eventualmente necessárias em face de outros objetivos ao "prévio acordo das comissões de representantes sindicais na empresa, ou então, na falta destas, a comissão interna" (art. 4º). No art. 6º, veda ainda a realização de inspeções pessoais de controle sobre o trabalhador, admitindo-as, com restrições, em certos casos, sempre mediante acordo entre o empregador e as comissões de representantes sindicais na empresa ou, na falta destas, com a comissão interna.⁵

Podemos mencionar ainda o ordenamento jurídico argentino, que possui norma específica acerca do tema, qual seja, a Lei do Contrato de Trabalho, Lei nº 20.744, de 1976, que prevê em seu art. 70 que os sistemas de controles pessoais do empregado, destinados à proteção de bens do empregador, deverão ser usados discretamente, salvaguardando a dignidade do empregado, por intermédio de meios

2.VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012. p. 146.

3.VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012. p. 147.

4.MEIRELLES, Ana Cristina Costa. *A eficácia dos direitos sociais*. Salvador: Jus Podivm, 2008. p. 48.

5.DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

de seleção automática destinados à totalidade do pessoal. E ainda, em seu art. 71 dispõe que os controles do pessoal feminino deverão ser feitos exclusivamente por pessoas do mesmo sexo, no intuito de se coibir abusos. Contudo, a peculiaridade deste sistema reside no fato de que o empregador deverá submeter à autoridade de fiscalização do trabalho (o equivalente ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, no Brasil) quaisquer sistemas de controle utilizados pela empresa que impliquem em revista pessoal de seus empregados, com o fito de obter autorização de uso⁶.

Entretanto, no Brasil não vigoram normas tão específicas quanto às mencionadas anteriormente, motivo pelo qual se aplicam as regras e princípios previstos constitucionalmente, que vedam a realização de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação dos serviços que ofendam a liberdade e a dignidade da pessoa humana do trabalhador, tais como o assédio moral e o sexual e a chamada revista íntima. O assédio moral trata-se de conduta abusiva de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Já o assédio sexual representa a conduta sexual abusiva e indesejada, concretizada através de manifestações verbais e/ou físicas, com a finalidade de prejudicar o desempenho laboral da vítima, causando-lhe constrangimentos e intimidação, ou ainda a obtenção de favores de cunho sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de ascendência inerente ao exercício do emprego, cargo ou função⁷. A chamada revista íntima é vedada pela Consolidação das Leis do Trabalho no art. 373-A, VI, dentro do capítulo do trabalho da mulher. Tal vedação não se restringe ao gênero feminino, podendo ser aplicada, por isonomia, aos trabalhadores do sexo masculino, tendo em vista o princípio da igualdade previsto no art. 5º, I da Constituição Federal.

Nesse diapasão, a doutrina e a jurisprudência se posicionam no sentido de desautorizar a realização de revistas íntimas pelo empregador que importem contatos físicos ou exposição visual de partes do corpo, colocando o obreiro em situação vexatória e constrangedora, em flagrante ofensa ao seu direito à intimidade.⁸

Embora a chamada revista íntima seja vedada expressamente pelo texto consolidado, não há referência explícita a denominada revista a objetos pessoais, em que o empregador faz a verificação tanto manual, quanto visual de mochilas, bolsas, carteiras de seus empregados, motivo pelo qual existe a controvérsia acerca da sua validade, por envolver o confronto entre valores constitucionalmente tutelados. De um lado, para os defensores da revista, podemos mencionar como valores favoráveis a livre iniciativa privada e o direito de propriedade do empregador, assim como a utilização dos mecanismos necessários à preservação do seu patrimônio. Do outro lado, para os que são contrários à realização da revista, podemos mencionar os princípios da dignidade da pessoa humana do trabalhador, da valorização social do trabalho, da função social da propriedade e do contrato, da intimidade e da vida privada.

Após a devida apresentação da controvérsia acerca da possibilidade ou não de realização de revistas a objetos pessoais, aprofundaremos o estudo das teses contrastantes.

3. ARGUMENTOS FAVORÁVEIS À REALIZAÇÃO DA REVISTA A OBJETOS PESSOAIS

6.FREITAS, Ives Faiad. Revista pessoal de empregados: limitações constitucionais ao jus variandi do empregador. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11499&revista_caderno=25>. Acesso em 26 de agosto de 2012.

7.VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012 .p. 152.

8.VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012.p. 149.

A Constituição Federal prevê em seu art. 170 que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. Isto significa que a Carta Magna assegurou a livre iniciativa, mas esta deve ter um cunho social ao considerar o valor social do trabalho, motivo pelo qual deve haver uma leitura conjunta dos referidos valores.

Outrossim, a Constituição Federal assegura no rol de direito e garantias fundamentais o direito de propriedade (art. 5º, XXII), que deve também ser interpretado de acordo com a livre iniciativa e o valor social do trabalho (art. 170 CF).

Acrescente-se ainda que, para os adeptos da possibilidade de realização da revista a objetos pessoais, o próprio poder fiscalizatório seria um fundamento a justificar a realização da revista, haja vista que este compreende o conjunto de prerrogativas com respeito à fiscalização da economia interna à empresa e à correspondente prestação de serviços dos empregados.

Dessa forma, a revista realizada nos pertences dos empregados (bolsas, armários e veículos), de forma razoável, assim considerada aquela em que não ocorre contato corporal ou despimento e desvinculada de qualquer caráter discriminatório, não configuraria, por si só, ato ilícito a ensejar a violação aos princípios da dignidade da pessoa humana e da presunção geral de inocência, mas constituiria exercício regular do poder fiscalizatório, que se encontra amparado nos art. 2º da CLT e 188, I do Código Civil.

Com efeito, para os seguidores da mencionada tese, não haveria qualquer ofensa a princípios constitucionais, ao contrário, a revista revelaria a proteção ao direito de propriedade e a livre iniciativa, porquanto o ato empresarial configura exercício regular de proteção de seu patrimônio, que, por seu caráter generalizado e pelo *modus operandi*, seria incapaz de acarretar constrangimento ou lesão à privacidade dos empregados revistados.

4. ARGUMENTOS DESFAVORÁVEIS À REALIZAÇÃO DA REVISTA A OBJETOS PESSOAIS

O entendimento contrário, no qual nos filiamos, se encontra pautado nas regras e princípios constitucionais que vedam a realização de condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que possam ofender a liberdade, a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Inicialmente, embora possamos identificar o poder fiscalizatório como sendo o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância da atividade empresarial, não pode ser este interpretado como sendo dotado de caráter absoluto, na medida em que há em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício, tais como a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, caput), a vedação ao tratamento desumano e degradante (art. 5º, III), o valor social do trabalho (art. 170) e a regra geral que declara que são invioláveis a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X). Todos os referidos princípios teriam o poder de obstaculizar o exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do trabalhador.⁹

Ademais, também há violação ao direito à intimidade do obreiro, entendido este como sendo a esfera secreta da vida do sujeito do direito, isto é, é

⁹DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 602.

a zona espiritual que deve ficar livre de intromissão estranha de outros indivíduos, representando um dos direitos fundamentais protegidos pelo texto constitucional, direito este que também alcança os objetos pessoais do obreiro presentes em mochilas, bolsas, armários.

Além dos referidos direitos e garantias fundamentais, podemos mencionar a dignidade da pessoa humana, conforme magistério do ilustre Maurício Godinho Delgado¹⁰:

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

Em segundo plano, pelo fato de não existir norma jurídica adequada autorizando a realização da revista a objetos pessoais e por termos um conflito entre valores constitucionalmente protegidos (autonomia privada, direito de propriedade etc) deverá ser realizada a ponderação de interesses. Para tanto, dois parâmetros devem ser analisados. O primeiro deles é o que se liga ao grau de desigualdade fática entre as partes da relação jurídica. Quanto maior for a desigualdade entre as partes, mais intensa será a proteção ao direito fundamental em jogo, e menor a tutela da autonomia privada. Na ótica inversa, numa situação de igualdade, a autonomia privada receberá maior proteção, abrindo-se espaço para realização de restrições mais profundas ao direito fundamental com ela em conflito.¹¹

Sob esse prisma, numa relação de emprego, em que existe uma grande desigualdade entre empregado e empregador (daí a aplicação do princípio da proteção ao empregado), deve-se dar prevalência ao direito fundamental à intimidade e a dignidade daquele em detrimento ao direito de propriedade deste, o que inviabiliza a realização da revista aos objetos pessoais do obreiro.

Por outro lado, o segundo parâmetro para a realização da ponderação é a natureza da questão sobre a qual gravita a controvérsia. Nas questões envolvendo as opções existenciais da pessoa, a proteção à autonomia privada será maior, enquanto que nas questões em que a autonomia do sujeito ligar-se a alguma decisão de cunho puramente econômico ou patrimonial, tenderá a ser mais intensa a tutela ao direito fundamental contraposto. Nestas relações de cunho meramente patrimonial, a proteção da autonomia privada será maior, quando estiverem em jogo bens jurídicos considerados supérfluos para a vida humana, e menor quando estiverem em jogo bens jurídicos essenciais para a dignidade da pessoa.¹²

10. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 603.

11. SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 261.

12. Idem.

Nessa linha de raciocínio, a revista a objetos pessoais envolve uma relação de caráter patrimonial que é a própria relação de emprego, devendo preponderar os direitos fundamentais contrapostos à autonomia privada, quais sejam, a dignidade da pessoa do trabalhador, o direito à intimidade e a presunção de inocência do obreiro, o que impede a possibilidade de realização da revista a objetos pessoais.

Ademais, para os defensores da impossibilidade de realização da revista, a vedação à realização de revista íntima prevista no art. 373-A, VI da CLT também representa obstáculo a objetos pessoais, haja vista que aquela configura gênero que engloba a revista íntima propriamente dita e a revista a objetos pessoais, ofendendo a sua prática a inviolabilidade do direito à intimidade, assegurada pelo texto constitucional.

A Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho do Ministério Público do Trabalho – Coordigualdade – foi criada em 28 de outubro de 2002, por meio da Portaria nº 273, do Procurador-Geral do Trabalho, sendo produto da atividade embrionária de inserção da pessoa com deficiência.¹³

Possui como objetivos principais definir estratégias e integradas de política de atuação institucional, em consonância com o princípio da unidade, respeitada a independência funcional, no combate à exclusão social e à discriminação no trabalho, fomentando a troca de experiências e discussões sobre o tema, bem como a atuação ágil onde necessária se faça a presença do Ministério Público do Trabalho, integrando seus membros no plano nacional, de forma uniforme e coordenada.

Durante a III Reunião Nacional da Coordigualdade, realizada nos dias 26 e 27/04/2004, foi aprovada Orientação nº 02, que dispõe no sentido de inadmitir “*revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais.*”

Nesse diapasão, foi a ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em face da sociedade empresária Marisa Lojas S/A, no Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, que tramita sob o nº 33.187/2011, no sentido de pleitear que aquela se abstinhasse de proceder a revistas nos seus empregados, especificamente não submetendo tais trabalhadores a procedimentos de revistas em bolsas, mochilas e armários pessoais, bem como outras condutas semelhantes que possam causar constrangimento ao trabalhador, conforme trecho da respeitável sentença que transcrevemos.

Pleiteia o Autor que a Requerente se abstenha de proceder a revistas nos trabalhadores contratados, especificamente não submetendo tais trabalhadores a procedimentos de revistas em bolsas, mochilas e armários pessoais, bem como outras condutas semelhantes que possam causar constrangimento ao trabalhador.

Defende-se a Requerida aduzindo que a sua conduta não implica em ofensa à direitos de seus empregados, notadamente à intimidade, sustentando que o procedimento se insere no poder diretivo do empregador.

Incontroverso que a Requerida promove revistas visuais em bolsas e sacolas de seus empregados.

Penso que ainda que o empregador possa tomar atitudes visando evitar perdas em seu patrimônio, estas não devem afrontar a mútua confiança inerente à própria formação do contrato de trabalho e, principalmente, a intimidade do trabalhador.

13.VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012. p. 150.

A própria necessidade do empregador de revistar os pertences de seus empregados (bolsas, sacolas e armários) já define a sua desconfiança nas atitudes destes e determina que tome quaisquer das atitudes previstas em lei em decorrência da quebra da fidedignidade. Ou seja, quando o empregador começa a revistar os pertences de seus empregados é porque já não possui mais a confiança de que estes não estão se apoderando de seu patrimônio.

Isto porque, a presunção é de que as partes integrantes do contrato de trabalho estão sempre agindo com boa-fé e visando a manutenção do vínculo contratual, que existe para durar indefinidamente (prazo indeterminado).

Ninguém permite que uma pessoa entre em sua residência (doméstico) ou empresa (empregado) desconfiando que seu patrimônio esteja em risco, ainda mais em se considerando que no contrato de emprego o trabalhador irá rotineiramente permanecer em tais ambientes e terá contato direto com o patrimônio do empregador.

Além disso, não pode o empregador adotar sistemas de controle inerentes ao poder de polícia do Estado, invadindo a privacidade do empregado, fiscalizando o conteúdo de suas bolsas, sacolas ou mochilas.

Não obstante, a revista a objetos pessoais também viola o princípio da presunção da inocência, que se encontra no art. 5º, inciso LVII, da Constituição Federal, pois lança suspeitas de que os empregados objetos da revista seriam criminosos.

Daí, no expressivo dizer da Procuradora do CNMP (Conselho Nacional do Ministério Público) e Procuradora Regional do Trabalho Sandra Lia Simón¹⁴:

As revistas pessoais não encontram fundamento no poder de direção do empregador, por privilegiarem um único direito, o de propriedade, em detrimento de diversos valores constitucionais, tais como a dignidade da pessoa humana do trabalhador, seus direitos da personalidade, o princípio da presunção de inocência, as garantias dos acusados, o monopólio estatal da segurança.

Deve-se salientar ainda que existem outros mecanismos eficazes de controle do patrimônio do empregador, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas e que, ao mesmo tempo, não resultam na violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

5. A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A revista a objetos pessoais é alvo de controvérsia na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, prevalecendo o entendimento de que a revista pessoal é lícita, desde que feita de forma impessoal e indiscriminada, por ser inerente aos poderes de direção e de fiscalização do empregador e, por isso, não configura ato ilícito.

Contudo, existem importantes arestos jurisprudenciais no próprio Tribunal defendendo a ilicitude de tal prática.

Abordaremos a seguir, de maneira aprofundada, alguns arestos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho favoráveis e contrários, respectivamente, à realização da revista a objetos pessoais.

14. SIMÓN, Sandra Lia. *A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado*. São Paulo: LTr, 2000. p. 222.

5.1 Julgados favoráveis à realização da Revista a Objetos Pessoais.

Analisaremos a seguir, dois arestos jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho que, seguindo o entendimento majoritário daquela Corte, entenderam pela validade da realização da revista.

5.1.1 Recurso de Revista nº 2088400-32.2007.5.09.0002

O primeiro julgado o qual teceremos alguns comentários é o Recurso Ordinário nº 2088400-32.2007.5.09.0002, em que figuraram como Recorrente Kraft Foods Brasil S/A e como Recorridos Silvonei Coutinho e Sitel do Brasil Ltda. O Recorrente interpôs Recurso de Revista, com o intuito de adversar acórdão do egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que havia condenado a mesma ao pagamento de uma compensação pelos danos morais causados na ordem de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), pois teria havido violação aos princípios da boa-fé, presunção de inocência. Senão vejamos um trecho do v. acórdão:

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 fidedignidade 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 autorização¹⁵.

O Ministro Relator Pedro Paulo Manus, inicialmente, abordou em seu voto que a Recorrente sustenta no que tange a revista, de que da forma como fora procedida, não se restaria caracterizado qualquer ato ilícito, porque não teria havido excesso, abuso ou contato físico, sendo, portanto, um direito do empregador zelar pelo seu patrimônio, nos termos do art. 818 da CLT, 186, 187 e 927 do Código Civil.

Acrescentou ainda o Relator, que, segundo a jurisprudência mais abalizada do próprio Tribunal do Superior do Trabalho havia assentado o entendimento no sentido de que a revista visual de pertences dos empregados, feita de forma impessoal e indiscriminada, é inerente aos poderes de direção e de fiscalização do empregador, e, por isso, não constitui ato ilícito.

15. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=tr ue&numeroFormatado=RR%20-%202088400-32.2007.5.09.0002&base=acordao&numProcInt=135584&anoProcInt=2011&dataPublicacao=29/06/2012%2007:00:00&query=>>. Acesso em 25 de agosto de 2012.

Ademais, segundo o Relator, a partir do quadro fático delineado no acórdão regional, não teria havido abuso de direito no procedimento da revista, uma vez que não teria ocorrido contato físico com os empregados e não teria havido também exposição indevida destes durante a revista, ou a adoção de critérios discriminatórios para a realização da inspeção.

Diante disso, por maioria, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, vencida a Ministra Delaíde Miranda Abrantes, julgou no sentido de excluir da condenação ao pagamento de compensação por danos morais.

5.1.2 Recurso de Revista nº 86700-12.2008.5.09.0005

Outro importante julgado do Tribunal Superior do Trabalho é o Recurso de Revista nº 86700-12.2008.5.09.0005, em que figuraram como Recorrente Luciano da Costa Cunico e como Recorrida Makro Atacadista S/A.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, órgão julgador de origem, entendeu que a revista pessoal de trabalhador, efetuada no âmbito da relação empregatícia, vem sendo admitida como legítima pela jurisprudência, inclusive do Tribunal Superior do Trabalho, quando essa fiscalização apresenta-se como meio de proteger o patrimônio do empregador, desde que diretamente relacionado com o próprio objeto da atividade econômica empreendida ou com a segurança interna da empresa.

Tal situação, segundo Tribunal Regional, decorreu do fato de que os direitos fundamentais das partes envolvidas, quais sejam, o direito de propriedade da empresa (art. 5º, XXII, CF) e o direito à intimidade do empregado (art. 5º, X, CF), não são absolutos, devendo ser interpretados de modo a não excluir a incidência do outro, tendo em conta ainda os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Adotou-se, assim, a técnica da ponderação de interesses.

Dessa forma, por mais que a abertura da bolsa e jaquetas perante outros empregados pudesse causar constrangimentos ao Recorrente, tal situação não teria o condão de configurar um dano moral, porque o procedimento adotado pela empresa não era abusivo e se direcionava indistintamente a todos os empregados, tendo sido adotados os devidos cuidados para não expor o empregado e nem tratá-lo de forma discriminatória.

Nas razões do Recurso de Revista alegou o obreiro que teria havido violação aos arts. 1º, III, 5º, III, V, X e LVII, e 170 da Constituição da República.

Alegou ainda o Recorrente que seria devida a compensação por danos morais, pois a revista a objetos pessoais realizada pela empresa havia lhe causado constrangimento e humilhação, além de ferirem a dignidade e a intimidade do empregado.

Em seu voto, afirmou o Ministro Relator, Luis Felipe Vieira de Mello Filho, com espeque nos fatos e nas provas existentes nos autos, que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, havia concluído que: a empresa realizava ao final do expediente a revista visual do empregado (barra da calça, camisa e parte interna da jaqueta) e do conteúdo de bolsas e sacolas; a revista ocorria de forma irregular e dentro de parâmetros razoáveis; todos os empregados eram submetidos à revista de igual forma; não havia tratamento discriminatório; e não havia revista pessoal com contato físico.

A partir disso, o Ministro Relator, afirmou que a reparação de danos morais destina-se a compensar a afronta ao direito da personalidade sobre o qual incidiu o comportamento culposos *lato sensu* do agente causador do dano.

Contudo, segundo o Relator, não haveria que se falar em ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana e a presunção geral de inocência, pois o ato empresarial revela exercício regular de proteção do patrimônio do empregador,

consistindo em prerrogativa deste inserida no seu poder diretivo.

Com efeito, advogou o Relator, que a revista meramente visual, realizada de modo impessoal, geral, sem contato físico e sem expor a sua intimidade, não caracteriza prática excessiva de fiscalização capaz de atentar contra a dignidade do empregado, não causa constrangimento nem invade a privacidade dos inspecionados. Tal conduta também não configura situação vexatória, não havendo que se falar em violação ao princípio da presunção da boa-fé que rege as relações de trabalho.

Concluiu, assim, a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, pelo não conhecimento do recurso de revista¹⁶.

5.2. Julgados contrários à realização da Revista a Objetos Pessoais.

Apresentaremos a seguir alguns importantes arestos jurisprudenciais ventilando a impossibilidade de realização da revista a objetos pessoais.

5.2.1 Recurso de Revista nº 154700-23.2006.5.09.0009

O Recurso de Revista nº 154700-23.2006.5.09.0009 foi interposto por Carrefour Comércio e Indústria Ltda. no processo em que figurou como Recorrida Lucimara Aparecida Colaço, versando, além de outros temas, acerca da inocorrência de danos morais quando da revista a objetos pessoais da obreira, por entender que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região teria presumido a existência de um dano, o que, de fato, não teria existido¹⁷.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região considerou que a Recorrente teria extrapolado os limites do direito de proteger o seu patrimônio, tendo violado a intimidade e dignidade de seus empregados, porque os procedimentos adotados iam além dos visuais, auditivos e pessoais, quando submetiam os empregados e empregadas a revistas de bolsas e mochilas, feitas através de seguranças, sem distinção do sexo, cujo ritual envolvia tanto a abertura das bolsas e mochilas, como também a exposição de objetos pessoais, o que, segundo àquele Tribunal, causava constrangimentos, até porque não há prova de que houvesse local reservado para tal finalidade.

Ainda segundo o Tribunal de origem, a exposição da intimidade e as constantes revistas feriram a intimidade da Recorrida, uma vez que a qualquer momento (bastava que ao apertar o botão, o que ocorria diariamente, acendesse a luz vermelha) era obrigada a passar por uma revista.

Diante disso, condenou a Recorrente no pagamento de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) a título de compensação por danos morais. Para tanto, considerou que a revista, embora pessoal, não era íntima, a condição econômica da Recorrente, bem assim da Recorrida (o salário-base era de R\$ 402,00) e a gravidade da situação ofensiva a que foi submetida a mesma, fixou o valor da compensação por danos morais em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

O Ministro Relator Maurício Godinho Delgado, iniciou o seu voto no mencionado processo entendendo que é certo que o poder empregatício engloba o chamado poder fiscalizatório (ou poder de controle), entendido este como o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de

16. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2086700-12.2008.5.09.0005&base=acordao&numProcInt=28138&anoProcInt=2010&dataPublicacao=24/02/2012%2007:00:00&query=>>. Acesso em 25 de agosto de 2012.

17. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20154700-23.2006.5.09.0009&base=acordao&numProcInt=826288&anoProcInt=2009&dataPublicacao=02/12/2011%2007:00:00&query=>>. Acesso em 25 de agosto de 2012.

trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Como exemplos da manifestação deste poder, o Ministro apontou o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência e outras providências correlatas.

Entretanto, tal poder empresarial, ainda segundo este, não seria dotado de caráter absoluto, na medida em que existe em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício, tais como a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º, caput), a de que ninguém será submetido a tratamento desumano e degradante (art. 5º, III) etc.

Asseverou ainda que, sob uma interpretação sistemática e razoável dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua do empregado à situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracteriza, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações.

Salientou ainda que na hipótese dos autos, mesmo que não tivesse ocorrido contato físico, a revista na bolsa da Recorrida implicou na exposição indevida da sua intimidade, razão pela qual faz ela jus a uma indenização por danos morais.

Por último, defendeu que a Recorrente possui plenas condições de utilizar outros instrumentos eficazes de controle de seus produtos, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas. Tais procedimentos inibiriam e evitariam a violação do patrimônio da empresa e, ao mesmo tempo, preservariam a honra e a imagem de seus empregados.

5.2.2 Recurso de Revista nº 507500-32.2004.5.09.0006

Este segundo julgado o qual analisaremos, tratou-se do Recurso de Revista interposto por Eliane Rau, Recorrente, do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região que reformando a sentença de 1º grau, excluiu a condenação a compensação por dano moral em face da C&A Modas Ltda por pugnar que ainda que a Recorrente estivesse submetida às revistas, não teria sido comprovada qualquer violação à sua intimidade pessoal¹⁸.

Ainda segundo o referido acórdão, também não restou provada que a revista fosse direcionada apenas a um determinado nível hierárquico de empregados, não se configurando o caráter discriminatório do ato, ou seja, se tratava de revista geral e pessoal.

Assim, mesmo que ninguém se sentia confortável ao ser submetido a procedimentos desta natureza, não foi possível, na hipótese específica, segundo o Tribunal Regional da 9ª Região, a caracterização de violação à intimidade pessoal, à imagem, à privacidade ou à dignidade da autora.

Alegou a Recorrente em seu recurso de revista que apesar de não ter havido contato físico durante a realização da revista, tal conduta ofendia sua dignidade, pois decorria da presunção de que todos os que a ela se submetiam eram suspeitos de algum ato ilícito, sem motivação.

Aduziu ainda que a revista provocou profundo constrangimento, pois, além de denotar desconfiança do empregador, o empregado não teria meios de recusá-la, tendo em vista o poder preponderante do empregador, revelando-se

¹⁸.Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20507500-32.2004.5.09.0006&base=acordao&numProcInt=200293&anoProcInt=2006&dataPublicacao=19/11/2010%2007:00:00&query=>>>. Acesso em 25 de agosto de 2012.

uma prática discriminatória e inaceitável que lança sobre o trabalhador um clima de acusação silenciosa que afeta seus sentimentos de honra e dignidade.

Afirmou ainda que a Recorrida praticava a revista em todas as suas lojas, apesar das várias condenações a que vem sendo condenada, pleiteando, em face disso, o provimento do recurso para que fosse aplicada a condenação no pagamento de compensação por danos morais no importe de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais).

O Ministro Relator Augusto Cesar de Carvalho, inicialmente, apontou que o cerne da controvérsia girava em torno da condenação ao pagamento de compensação por dano moral em razão da revista na bolsa dos empregados, ou seja, a análise estaria adstrita à verificação do procedimento adotado pela reclamada como dano moral, nos termos do art. 5.º, X, da Constituição Federal.

Segundo o Ministro Relator, o art. 5.º, I, da Carta da República inaugura o elenco de direitos fundamentais consagrando que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição". Por sua vez, o inciso XX do mesmo artigo prescreve serem "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".

A seu turno, ainda segundo o Relator, o art. 373-A, VI da CLT veda ao empregador ou preposto proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Para o Ministro Relator, caberia a indagação: ao proteger apenas as mulheres das revistas íntimas, estaria o preceito da CLT a estabelecer prerrogativa em favor das mulheres, a violar a igualdade de gênero estatuída no texto constitucional? A resposta a essa questão, segundo o Ministro, é evidentemente negativa, pois o legislador ordinário protegeu somente a mulher trabalhadora pela singela razão de ela ser o segmento dos empregados que se submete, em realidade, ao vexame ou constrangimento da revista íntima.

Ademais, a expressão *revista íntima* deve ser interpretada em absoluta consonância com o art. 5.º, X, da Carta Política, seja em razão de a norma constitucional divisar os fundamentos substanciais de validade de todo o sistema jurídico; seja em virtude de se estar a proteger, em última análise, a intimidade da mulher trabalhadora; seja enfim porque aos direitos fundamentais deve ser assegurada sempre a sua máxima efetividade.

De acordo com isso, restringir a aplicação do preceito da CLT às hipóteses em que se desnuda ou se toca o corpo significaria reduzir a mulher a uma de suas muitas expressões, como se o direito à preservação de sua intimidade não pudesse resguardar outros hemisférios de seu mundo real ou sensível que gozam de absoluta privacidade. A bolsa da mulher, sem discriminação da mulher trabalhadora, é dela uma extensão, o seu recôndito, o lugar indevassável onde se guardam os objetos de apreço pessoal, que só a ela cabe revelar. As regras de trato social, por todos conhecidas, bem dizem da inviolabilidade das bolsas de uso feminino, enquanto assim se apresentam.

Ainda de acordo o Ministro Relator, se é indubitável que a bolsa portada pela empregada é uma expressão de sua intimidade, um *locus* em que se guardam os seus guardados íntimos, o tratamento a ela dispensado deve ser, rigorosamente, aquele mesmo que se dispensa à bolsa da cliente da loja, ou das transeuntes enfim. O poder empresarial não pode menoscabar o balizamento constitucional no âmbito da relação de emprego, por óbvio.

Asseverou ainda, que os empregadores podem se utilizar de outros mecanismos para efetuar a vigília de seus empregados, tais como portas de detecção de metal ou etiquetas, como agem no tocante aos (às) consumidores (as). A obreira, segundo Relator, por ter sido empregada da Recorrida, não criou, para eles, uma esfera de imunidade, infensa ao dever de respeitar o direito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

Acrescentou ainda que, em respeito à máxima kantiana, a dignidade é um atributo de quem não tem preço e, sendo imanente assim ao homem e à mulher, único seres dotados de razão e vontade, impede que sejam eles tratados como meio ou instrumento, sendo-lhes sempre garantido o direito de serem regidos por condutas ou normas que os compreendam como um fim.

Nesse contexto, ponderou o Ministro, ao revelar ao público, dia após dia, o que guardava a empregada em sua bolsa particular, a empregadora, ora Recorrida, a tratou como se ali estivesse apenas um ente animado que prestava serviço e se incluía entre aqueles que estariam aptos a furtar mercadorias de sua loja, diferenciando-se nessa medida. "Deixava-a vexada, assim em público e despudoradamente, como se manejassem um objeto; longe estava de considerá-la em sua dimensão humana".

Em razão do exposto, os Ministros da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, seguindo o voto do Ministro Relator, conheceram do recurso de revista quanto ao tema de compensação por danos morais, e no mérito, deram-lhe provimento.

6. CONCLUSÃO

O direito do trabalho foi criado a partir da desigualdade existente entre empregado e empregador, motivo pelo qual foi criado um conjunto de normas cogentes ou de ordem pública no intuito de se trazer isonomia material entre as partes contratantes. Daí decorre a natureza tuitiva (tutelar) do direito do trabalho.

Por outro lado, a Constituição Federal de 1988 assegurou ao empregador a livre iniciativa e o direito de propriedade, e ao empregado, assim como a todos os indivíduos, a proteção a intimidade, a vida privada, a não submissão a trabalho degradante, a presunção de inocência.

Além disso, a subordinação jurídica, ínsita ao contrato de emprego criou uma série de poderes, para que este possa dar eficácia aos referidos direitos fundamentais.

No entanto, conforme vimos, a solução mais equânime para tal conflito é a adoção da técnica da ponderação de interesses. Para tanto, teremos de nos valer dos parâmetros mencionados anteriormente. O primeiro leva em consideração a desigualdade existente entre as partes, nos confirma que tendo em vista a relação entre empregado e empregador, pautada por uma intensa desigualdade, termos a prevalência do direito fundamental à intimidade em detrimento ao direito de propriedade do empregador.

Analisando-se o conflito sob o prisma do segundo parâmetro, podemos concluir que também teremos como solução a prevalência dos direitos fundamentais do obreiro, porque estamos diante de uma questão patrimonial, e os bens jurídicos envolvidos são essenciais para a dignidade do trabalhador, tais como a presunção de inocência do obreiro, o direito à intimidade.

Para dirimir esse dano patrimonial, pode o empregador adotar as câmeras de filmagens, detector de metais, etiquetas magnéticas práticas menos invasivas e mais eficazes sob o ponto de vista da proteção do seu patrimônio.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, como vimos, apesar de possuir arestos jurisprudenciais em sentido contrário, vem considerando a revista a objetos pessoais válida, sob o fundamento de que tal conduta se trata de manifestação dos poderes de direção e de fiscalização do empregador, caso seja feita de forma impessoal e indiscriminada, e, por isso, não constitui ato ilícito, nem tampouco constrangimento nem invade a privacidade dos inspecionados.

Entretanto, a realização da revista *de per se* viola o direito a intimidade do obreiro, haja vista que os objetos presentes em sua bolsa, mochila, armário representam a extensão da própria intimidade do obreiro, devendo ser protegidos

de qualquer agressão, de acordo com o Princípio da Máxima Efetividade, que norteia toda a interpretação dos direitos fundamentais.

Por conseguinte, considerar válida a realização da revista a objetos configura violação ao princípio da proteção, por representar conduta que torna menos benéfica a prestação dos serviços do obreiro, além de representar um retrocesso social, pois teríamos adoção de uma política empresarial que pioraria a situação dos trabalhadores.

7. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FREITAS, Ives Faiad. *Revista pessoal de empregados: limitações constitucionais ao jus variandi do empregador*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 100, maio 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11499&revista_caderno=25>. Acesso em 26 de agosto de 2012.

GRAU, Eros. *O direito posto e o direito pressuposto*. São Paulo: Malheiros. 2005.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho*. vol. II – *A Relação de Emprego*. Ed. LTr, 2008.

MEIRELLES, Ana Cristina Costa. *A eficácia dos direitos sociais*. Salvador: Jus Podivm, 2008.

SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SIMÓN, Sandra Lia. *A Proteção Constitucional da Intimidade e da Vida Privada do Empregado*. São Paulo: LTr, 2000.

VILLELA, Fábio Goulart. *Manual de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Elsevier, 2012.