

REVISTA PESSOAL – DANO MORAL – RESOLUÇÃO DO CONTRATO

Julpiano Chaves Cortez¹

O objetivo desse trabalho é mostrar o direito de revista que detém o empregador em face da lei, da doutrina e da jurisprudência e os seus reflexos em caso de ilicitude.

1. Legislação

Em nosso ordenamento jurídico, não existe lei específica regulamentando as hipóteses e as condições que permitem proceder a revistas dos empregados, como ocorre em certos países como a Itália, Portugal, Espanha, França e Argentina.

A CLT, art. 2º, *caput*, prevê que os riscos das atividades desenvolvidas pelo empregador correm por sua conta, ele é quem admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. O empregador detém o *jus variandi*, bem como o poder disciplinar e fiscalizador das atividades de seus empregados.

O inciso VI, do art. 373-A, da CLT, acrescentado pela Lei n. 9.799, de 26 de maio de 1999, DOU 27.5.99, preceitua que é vedado ao empregador ou preposto, proceder a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

A CF/88, art. 1º, estabelece que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: ... (III) a dignidade da pessoa humana. O art. 5º prevê que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se ... a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: ... (I) homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, ... (X) são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; ... (XXII) é garantido o direito de propriedade. Ainda, o art. 170 preceitua 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, observados os seguintes princípios: ... (II) propriedade privada; ... (IV) livre concorrência.

Lília Leonor Abreu & Deyse Jacqueline Zimmermann lembram que a Convenção n. 111 da OIT trata da discriminação no emprego e profissão, ratificada pelo Brasil em 1965; reconhece o limite do poder do empregador quando este ofende a liberdade do empregado (como ser humano), em situações de desrespeito à dignidade humana, como na hipótese de prática de vistoria pessoal/corporal, aviltante e humilhante.²

É possível estabelecer, por meio de convenção ou acordo coletivo, bem como por regulamento da empresa, fontes formais específicas do Direito do Trabalho, o direito do empregador de proceder revistas dos seus empregados, de forma lícita, desde que respeitada e resguardada a dignidade humana, como direito de personalidade dos trabalhadores.

2. Doutrina

A Lei n. 9.799/99 veda ao empregador ou preposto proceder a revistas íntimas nas empregadas. As revistas íntimas são inadmissíveis, não só em relação

1. Julpiano Chaves Cortez é advogado trabalhista e autor de várias obras jurídicas publicadas pela LTr editora.

2. Revista TRT18, ano 8, 2005, p. 65.

às empregadas, mas a todos os trabalhadores. A justificativa legal encontra-se no princípio constitucional da igualdade dos direitos e obrigações entre homens e mulheres (CF/88, art. 5º, I).

O direito objetivo (CLT, art. 2º), como visto acima, confere ao empregador o poder diretivo de organização, controle e disciplina, assegurando-lhe o direito de fiscalização e vigilância dos seus empregados, com a finalidade de proteger o patrimônio da empresa, desde que o faça com observância dos princípios constitucionais de respeito à dignidade, à honra e à intimidade do trabalhador. Esse é o entendimento doutrinário predominante, conforme demonstram os pronunciamentos selecionados e transcritos abaixo.

Estêvão Mallet, respaldado por *Julio J. Martinez Vivot*, observa que “outras formas de revista ou inspeção, que não tenham caráter íntimo, encontram amparo no poder diretivo do empregador e não violam o dever de boa-fé contratual. Não estão, portanto, peremptoriamente afastadas”.³

A profª *Alice Monteiro de Barros* admite situações que justificam a revista, argumentando:

“A nosso ver, a revista se justifica, não quando traduza um comodismo do empregador para defender o seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas. Essa fiscalização visa à proteção do patrimônio do empregador e à salvaguarda da segurança das pessoas, mormente na época em que vivemos, com o fenômeno terrorista atemorizando o mundo.

Não basta a tutela genérica da propriedade, deverão existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista. É mister que haja, na empresa, bens suscetíveis de subtração e ocultação, como valor material, ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial e para a segurança das pessoas. Ademais, a tecnologia também poderá ser utilizada para evitar ou reduzir os efeitos da revista na intimidade dos empregados. A título de exemplo, a colocação de etiquetas magnéticas em livros e roupas torna desnecessária a inspeção em bolsas e sacolas, nos estabelecimentos comerciais.

Quando utilizada, a revista deve ser em caráter geral, impessoal, para evitar suspeitas, por meio 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).⁴

Gardênia Borges Moraes assegura que a doutrina e a jurisprudência nacionais tendem à aceitação de que seja a revista realizada, observados certos requisitos:

“Para tanto, porém, exigem-se alguns requisitos, como a necessidade de ter, a revista, caráter geral e impessoal, ou seja, ser destinada a todos os empregados indistintamente e ser feita a seleção para a revista mediante critérios objetivos, como sorteios, para que se evitem parcialidades e perseguições; que haja ajuste, regulamento e conhecimento prévio por parte dos empregados; que seja ela realizada na própria empresa, na entrada e saída dos locais de trabalho, com a menor publicidade possível e mediante o acompanhamento de um colega de trabalho. Enfim, que seja realizada com moderação e respeitada a dignidade do trabalhador”.⁵

3.MALLET, Estêvão. *Direitos de personalidade e Direito do Trabalho*. In Revista LTr 68-11/1313.

4.BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 558.

5.MORAES, Gardênia Borges. *Dano Moral nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 92.

Lília Leonor Abreu & Deyse Jacqueline Zimmermann, em artigo que tem como título “DIREITO À INTIMIDADE X REVISTA PESSOAL DO EMPREGADO”, concluem:

“A doutrina tem considerado a revista uma espécie de polícia privada. Por essa razão, é admitida excepcionalmente e de maneira genérica, com observância à privacidade do empregado, aos seus pertences e aos espaços pessoais e funcionais.

Para que a revista pessoal de empregado seja admitida como meio de proteger o patrimônio do empregador, como preservação do próprio objeto da atividade econômica ou para a segurança interna da empresa, há levar em conta os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, jamais se afastando, ainda que as intenções pareçam válidas, da preservação da intimidade da pessoa humana, direito fundamental, universal e intocável, sob pena de se caracterizar o dano moral”.⁶

O mestre *Amauri Mascaro Nascimento*, tratando dos direitos de personalidade, observa:

“Outra questão na qual se entrecruzam o direito de preservação da intimidade do empregado e o poder de fiscalização da empresa é a revista feita por indústrias quando o pessoal deixa o local de trabalho, sendo de toda evidência que cada caso terá de ser examinado concretamente para que o equilíbrio entre os dois fatores possa ser mantido e, senão o for, por abuso da empresa, como no caso de revista pelos seguranças da empresa sem o respeito necessário à pessoa do trabalhador, estará violado o direito à intimidade e privacidade do trabalhador”.⁷

A juíza trabalhista *Denise Alves Horta* fundamenta que “o procedimento de revista dos empregados para a garantia do direito de propriedade encontra limites no princípio da dignidade da pessoa humana. Embora possa ser praticado, dependendo do ramo e da atividade em que atua o empregador, há de ser moderado, sem abusos e de forma suficiente ao fim colimado”.⁸

3. Dano moral – indenização

Dano deriva de *damnu*, prejuízo, perda. Dano é todo prejuízo causado a um bem jurídico da pessoa ou aos seus interesses juridicamente tuteláveis.

Para **Francisco Antonio de Oliveira**, dano “é todo prejuízo causado a outrem por culpa ou dolo. O dano é o resultado de uma lesão que poderá situar-se em âmbito material ou em âmbito moral.

Dano moral é aquele que atinge bens incorpóreos como a auto-estima, a honra, a privacidade, a imagem, o nome, a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, a sensação de dor, de angústia, de perda. O dano moral firma residência em sede psíquica e sensorial. Daí a impossibilidade de medi-lo objetivamente para fins indenizatórios”.⁹

O dano moral é definido pelo saudoso mestre **Caio Mário da Silva** como “ofensa a direitos de natureza extrapatrimonial – ofensas aos direitos integrantes da personalidade do indivíduo, como também ofensas à honra, ao decoro, à paz interior de cada um, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida, à integridade”.¹⁰

O dano moral resulta de ofensa aos direitos de personalidade. Ao lado

6.Revista Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, ano 8, 2005, p. 69.

7.NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 19ª ed., São Paulo: Saraiva, 2004, p. 462.

8.Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, ano 9, 2006, p. 383.

9.OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Do Dano Moral. Revista LTr, vol. 62, n. 01, p. 24.

10.PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Responsabilidade Civil*. 8ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1996, p. 88.

dos direitos pessoais, obrigacionais e reais, existem os direitos de personalidade, que são direitos não patrimoniais e têm por finalidade resguardar a dignidade da pessoa no que diz respeito ao nome, à vida privada, ao trabalho, à saúde (física ou psíquica), à intimidade, à privacidade, à reputação, à imagem, à liberdade, à honra, à moral, à auto-estima etc.

A cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos do Estado Democrático, como preceitua a Constituição Federal no art. 1º, incisos II, III e IV.

Goergia Ribar ensina que a dignidade humana é pressuposto para que se possa viver harmonicamente dentro da sociedade, buscando atingir o bem-estar de todos, permitindo que sejam preservados os valores de cada cidadão, como a sua intimidade e vida privada. Ela busca evitar interferências que possam se revelar em situações discriminatórias na vida de cada ser humano.¹¹

A CF/88 consagra o princípio da igualdade e assegura o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Ainda, que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, V e X).

A ameaça ou a lesão a direito de personalidade, poderá resultar em reclamação de perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei. É o que prescreve o Código Civil (Lei n. 10.406/02) ao tratar dos direitos de personalidade no Capítulo II, arts. 11 a 21, de aplicação subsidiária ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º, parágrafo único). O mesmo diploma legal assegura que, aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (art. 186); mais adiante, prescreve: aquele que, por ato ilícito (art. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (art. 927).

O direito à indenização por dano moral (art. 186, do CCB, c/c art. 5º, X, da CF) submete-se à configuração de três pressupostos: erro de conduta do agente, contrário ao direito; ofensa a um bem jurídico (dano à vítima);nexo causal entre a antijuridicidade da ação e o dano verificado.¹²

4. Resolução do contrato de trabalho

A revista procedida pelo empregador poderá caracterizar ato ilícito capaz de lesar direitos da personalidade do empregado e, quando ocorrer, poderá constituir causa justificadora da resolução do contrato de trabalho, podendo o trabalhador ofendido considerar o contrato desfeito. É a denominada despedida ou rescisão indireta do contrato por culpa do empregador. A CLT preceitua que o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ato lesivo da honra e boa fama (art. 483, letra "e").

Honra, no magistério de **Stoco**, "... se traduz juridicamente em larga série de expressões compreendidas como princípio de dignidade humana: o bom nome, a fama, o prestígio, a reputação, a estima, o decoro, a consideração, o respeito".¹³

Quando o trabalhador for revistado de forma ilícita, sofrerá lesão em sua dignidade, resultando, conseqüentemente, em dano moral. O contrato de trabalho

11. RIBAR, Geórgia. *Os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e o princípio da não-discriminação na proteção contra a discriminação na relação de emprego*. In Revista LTr 70-09/1095.

12. TRT 3ª Reg. RO 00415-2004-114-03-00-0 – (Ac. 6ª T.) – Relª Juíza Maria Cristina Diniz Caixeta. DJMG 16.6.05, p. 9 – In FERRARI & MARTINS (2006, p. 83).

13. STOCO, Rui. *Responsabilidade Civil*. 4ª ed., São Paulo: RT, 1999, p. 689.

poderá ser considerado desfeito, desde que fique caracterizado o nexo de causa e efeito entre a antijuridicidade da ação e o dano resultante. Dessa forma, além do recebimento das verbas resultantes da rescisão indireta do contrato de trabalho (aviso prévio, saldo de salário, 13º salário, férias, adicionais, gratificações, multa fundiária etc.), o empregado ofendido poderá postular, cumulativamente, como responsabilidade civil do empregador, indenização por dano material e/ou moral.

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.

5. Jurisprudência

Revista pessoal ou íntima em empregados de empresa para evitar furtos

"Revistas pessoais feitas por amostragem em funcionários de indústria de roupas íntimas não ofendem os incisos II, III, LVII do art. 5º da CF, se colocadas em prática com resguardo dos atributos da dignidade da pessoa, sem constrangimentos e de modo previamente divulgado e aprovado pelos empregados, sendo incabível, portanto, a indenização por danos morais." (STF - 1ª T. - AgReg. Em AI 220.459-2 - Rel. Moreira Alves - j. 28.09.99 - RT 772/157).¹⁴

Dano Moral. Revista em bolsas. Inocorrência

"3. Dano moral. Revista em bolsas. Inocorrência. 3.1. Encontrando lastro no art. 159 do Código Civil de 1916, à época dos fatos, a obrigação de reparar o dano moral (Constituição Federal, art. 5º, caput e incisos V e X), pressupõe ação ou omissão ilícitas, assim não se caracterizando o exercício regular de direito (Código Civil de 1916, art. 160). 3.2. O exercício do poder diretivo não constituirá abuso de direito, quando não evidenciados excessos, praticados pelo empregador ou seus prepostos. 3.3. A tipificação do dano, em tal caso, exigirá a adoção, por parte da empresa, de procedimentos que levem o trabalhador a sofrimentos superiores aos que a situação posta em exame, sob condições razoáveis, provocaria. 3.4. A moderada revista em bolsas e sacolas ou pastas, quando não acompanhada de atitudes que exponham a intimidade do empregado ou que venham a ofender publicamente o seu direito à privacidade, não induz à caracterização de dano moral sobretudo quando o prejuízo íntimo sequer é alegado. Dano moral não configurado. Recurso de revista provido." (TST, RR 615.854/1999.8 – Ac. 3ª T., Rel. Min. Alberto Bresciani, DJ 10.11.2006 – In Revista do TST, vol. 72, n. 3, set/dez 2006, p. 159)

Revista rotineira na bolsa e sacolas. Caráter não abusivo nem vexatório. Ausência de ofensa à honra e dignidade da pessoa. Dano moral. Inocorrência

"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

14. STOCO, Rui. *Tratado de Responsabilidade Civil: doutrina e jurisprudência*. 7ª ed., São Paulo: RT, 2007, p. 1694.

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 a 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, Ac. 4ª T., Rel. Juiz Convocado José Antônio Pancotti, DJ 03.02.2006)

Dano moral. Indenização. Revista em bolsas e sacolas ao término do expediente

“*Dano moral – Indenização - Revista em bolsas e sacolas ao término do expediente - A revista de bolsas e sacolas dos empregados como procedimento interno e geral da empresa, em que o próprio empregado abre sua bolsa, não configura prática excessiva de fiscalização, capaz de atinar contra a dignidade e o bem-estar de seus empregados. Essa prática não atenta contra o princípio da presunção de boa-fé ínsito das relações interpessoais, visto que a potencialidade de ofensa das revistas é mínima e passível de ser suportada pelo senso comum. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento.*” (TST, RR 301/2003-009-04-00.0, Ac. 5ª T., Rel. Min. João Batista Brito Pereira, DJ 19.08.2005)

Submissão do empregado à revista íntima. Configuração

“*Submissão do empregado à revista íntima – Configuração – A submissão do empregado à revista íntima, colocando-o de peças íntimas, em conjunto com outros empregados, e ainda obrigá-los a retirar uma das peças íntimas, na frente dos outros, caracteriza de forma indiscutível, dano moral, ante o procedimento vexatório e humilhante a que é submetido o trabalhador. Recurso a que se nega provimento, no aspecto.*” [TRT 1ª Reg. RO 00154-2006-033-01-00-0 – (Ac. 4ª T.) – Rel. Desembargador Luiz Alfredo Mafra Lino. DJRJ 5.12.06, p. 246 – *In* LTr Sup. Jurisp. 03/2007, p. 19]

A indenização por dano moral. Revistas a empregados. Critério de cálculo

“*A indenização por dano moral. Revistas a empregados. Critério de cálculo. A Justiça do Trabalho é competente para apreciar o pedido de indenização por dano moral, quando o ato praticado pelo empregador decorre de prestação de serviços. Na espécie, a obreira autora teve seu direito à intimidade violado, ao estar sujeita a constrangimentos e desgastes emocionais, ao se ver exposta a ‘revistas’ rotineiras, duas a quatro vezes ao dia. Trata-se de lesão a um direito personalíssimo, constitucionalmente assegurado. O contrato de trabalho tem por princípio a confiança e a boa-fé dos contraentes. Se há dúvidas quanto a idoneidade dos empregados, não pode o empregador, a seu bel-prazer, submetê-los a situações constrangedoras, indiscriminadamente. Se não mais lhe agradam os serviços prestados, seja por indícios de furto ou cometimento de qualquer outra transgressão, caberá à empresa representar o obreiro perante órgão criminal competente ou demiti-lo. Por certo que ao empregador é conferido poderes na direção, regulamentação, disciplinamento e fiscalização na prestação de serviços. Entretanto, o poder fiscalizatório, também chamado poder de controle, não poderá sobrepor-se à dignidade da pessoa do trabalhador.*” [TRT – 9ª Reg. – 5ª T. – Ac. n. 20413/97 – Rel. Juiz Haj Mussi – DJPR – 1.8.97 – p. 1038 – *In Revista de Direito Trabalhista*. Ano 3, n. 9, set. 97, p. 71 – *In* BARROS (2005, p. 559)].

Dano moral. Caracterização. Revistas ‘completas’. Danos morais sofridos

“*Dano moral. Caracterização. Revistas ‘completas’. Extrapolamento ao limite do poder potestativo do empregador. Danos morais sofridos. Desnecessária a publicidade do ato ilegal para caracterização. Constitui-se em ato abusivo da reclamada*

a realização de revistas ‘completas’ (incluindo abaixar a calça/saia e abrir a camisa/blusa), extrapolando o limite do poder potestativo que detém, ainda que realizadas em locais reservados. O ato ilícito ofende ao obreiro em sua intimidade psíquica em seus valores subjetivos, exigindo a reparação. O poder potestativo, nestes casos, deve ficar restrito ao necessário, respeitando a dignidade e intimidade do trabalhador, a qual deve prevalecer sobre o excesso de zelo com o patrimônio.” [TRT – 9ª Reg. – 1ª T. – Ac. n. 3869/97 – Rel. Juiz Wilson Pereira - DJPR, 21.2.97, p. 322 – *In* Revista de Direito Trabalhista. Ano 3, n. 03, março de 1997, p. 50 – *In* BARROS (2005, p. 561)]

Poder disciplinar. Abuso. Fiscalização com aparelho de TV em circuito fechado

“*Poder disciplinar. Abuso. Fiscalização com aparelho de TV em circuito fechado. Não pratica abuso de direito empregador que, na busca de melhor produtividade, coloca circuito fechado de televisão, com o intuito de fiscalizar os empregados e o andamento dos serviços.*” [TRT – CP RO 2.217/89 – Rel. Juiz Antônio Mazzuca – 4ª T. – Ac. 10.767/89. CARRION, Valentin. *Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1990, p. 371 – *In* BARROS (2005, p. 566)]

Poder de direção. Uso de aparelhos audiovisuais em sanitários. Invasão da intimidade do empregado

“*Poder de direção. Uso de aparelhos audiovisuais em sanitários. Invasão da intimidade do empregado. A legislação brasileira permite que o poder de fiscalização conferido ao empregador, em determinadas circunstâncias, se verifique, por meio de aparelhos audiovisuais, como decorrência do avanço tecnológico, desde que o empregado deles tenha ciência. Inadmissível é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador e autorizar a introdução desses aparelhos, indistintamente, como no banheiro, lugar que é privado por natureza. A utilização de câmera de vídeo nos sanitários gera compensação por dano moral, em face da flagrante violação ao direito à intimidade do empregado, assegurado por preceito constitucional (art. 5º, X) e conceituado como a faculdade concedida às pessoas de se verem protegidas ‘contra o sentido dos outros, principalmente dos olhos e dos ouvidos’. A vigilância eletrônica poderá ter um futuro promissor, desde que usada de forma humana, combatendo-se os abusos na sua utilização. Instalação de aparelho audiovisual no banheiro caracteriza o que a OIT denomina ‘química da intrusão’, comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico nacional e internacional.*” [TRT - 3ª Reg. – 2ª T. – Ac. RO-00117-2004-044-03-00-3 – Relª Juíza Alice Monteiro de Barros, julgado em 17.8.2004 – *In* BARROS (2005, p. 567)]

Dano moral. Teste do polígrafo (detector de mentiras). Direito à honra e à intimidade do trabalhador

“*Dano moral. Teste do polígrafo (detector de mentiras). Direito à honra e à intimidade do trabalhador. O trabalhador, ao ingressar em uma empresa na qualidade de empregado, não se despe dos direitos e garantias fundamentais asseguradas pela Constituição da República a todos os cidadãos, dentre os quais figura com destaque a inviolabilidade de sua intimidade, de sua honra e de sua imagem (artigo 5º, inciso X, do Texto Fundamental). Se é verdade que o empregador detém poderes de direção, fiscalização e disciplinamento em relação àqueles que lhe prestam serviços, não menos certo que o exercício desse direito potestativo encontra limite em tais direito e garantias constitucionais. Quando o empregador obriga o seu empregado a se submeter ao teste do polígrafo, equipamento de eficácia duvidosa e não adotado no ordenamento jurídico pátrio, extrapola os limites de atuação do seu poder diretivo e atinge a dignidade desse trabalhador, expondo a honra e intimidade deste e submetendo-o a um constrangimento injustificado, apto a ensejar a reparação pelos danos morais causados por essa conduta.*”

[TRT – 3ª Reg. – 5ª T. – RO-00317-2003-092-03-00-9. Rel. Juiz José Roberto Freire Pimenta. DJMG 5.6.2004, p. 14 – *In* BARROS (2005, p. 569)]

Danos morais. Revista pessoal. Limites do poder diretivo não ultrapassados

“Danos morais - Revista pessoal - Limites do poder diretivo não ultrapassados. A revista aos empregado é um procedimento legal e legítimo, situado no âmbito do poder diretivo do empregador, porém, desde que não ultrapassados os limites da moralidade e dos bons costumes. Não se desincumbindo a empregada em comprovar, na hipótese posta a exame, que o empregador excedeu-se no exercício do direito, não cabe a indenização pelo abalo moral alegado. Recurso da reclamante a que se rejeita”. (TRT-PR-21851-2004-006-09-00-7-ACO-00162-2007 – 1ª T. – Rel. Juiz Ubirajara Carlos Mendes – DJPR, 19-01-2007 – www.trt9.gov.br)

Dano Moral - Revista Vexatória

“Dano Moral - Revista Vexatória - Cabe acolher pleito de indenização por danos morais quando, por excessiva fiscalização empresária, exorbitando no exercício regular do poder disciplinar, submete-se o obreiro ao constrangimento de despir-se diante de encarregado da empresa com a finalidade de revista.” (TRT 3ª Reg. – RO 23.016/97 – Ac. 5.8.1998 – Rel. Juiz Maurício José Godinho Delgado - *In* Revista LTr 62-11/1537)

Dano Moral. Revista Vexatória. Ofensa ao direito de intimidade

“Dano Moral - Revista Vexatória - 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. 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. 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 a 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). Despiciendo, igualmente, o fato de inexistir contato físico entre o supervisor e os empregados, pois a simples visualização de parte do corpo humano, pela supervisora, evidencia a agressão à intimidade da empregada. 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. 12, inciso III) e da inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, inciso X).”(TST – RR 2195/1999-009-05-00-6 – Ac. 1ª T., 9.6.2004 – Rel. Min. João Oreste Dalazen – *In* Revista LTr 68-10/1241)

Colisão de direitos e princípios fundamentais. Indenização por danos morais. Viabilidade

“Colisão de direitos e princípios fundamentais – Liberdade de iniciativa direito à privacidade – Excessos de poder do empregador – Empregados submetidos à situação vexatória dentro da empresa – Indenização por danos morais – Viabilidade - Indiscutivelmente a garantia legal de o empregador poder fiscalizar seus empregados (CF/88, art. 170, caput, incisos II e IV) na hora da saída do trabalho, de forma rigorosa, em se tratando de atividade industrial ou comercial de medicamentos visados pelo comércio ilegal de drogas. A fiscalização deve dar-se, porém, mediante métodos razoáveis, de modo a não expor a pessoa a uma situação ve-

xatória e humilhante, não submetendo o trabalhador à violação de sua intimidade (CF/88, art. 5º, X). Exigir que o trabalhador adentre a uma cabine, dentro da qual deva ficar completamente nu para ser vistoriado por vigilantes da empresa, caracteriza violência à sua intimidade. A colisão de princípios constitucionais em que de um lado encontra-se a livre iniciativa (CF/88, art. 170) e de outro a tutela aos direitos fundamentais do cidadão (CF/ 88, art. 5º, X) obriga o Juiz do Trabalho a sopesar os valores e interesses em jogo para fazer prevalecer o respeito à dignidade da pessoa humana.” (TST-RR 578.399/99.1 – Ac. 4ª T., 10.3.04 – Rel. Juiz Convoc. José Antonio Pancotti - *In* Revista LTr 68-05-607)

Revista. Direito à intimidade. Indenização por dano moral

*“A circunstância de a empresa trabalhar com drogas valiosas, muito visadas pelo comércio ilegal, justifica a utilização de fiscalização rigorosa, inclusive a revista, até porque o empregador está obrigado a zelar para que esses medicamentos não sejam objeto de tráfico ilícito, evitando a sua comercialização indiscriminada. Sucede que a revista deverá ser admitida como último recurso para defender o patrimônio empresarial e salvaguardar a segurança dentro da empresa, à falta de outras medidas preventivas mesmo assim, quando utilizada, deverá respeitar a dignidade do trabalhador, evitando ferir-lhe o direito à intimidade. Se a revista implica no fato de o empregado desnudar-se completamente e ainda ter que caminhar por pequeno percurso, a fiscalização atenta contra o direito à intimidade do empregado e autoriza o pagamento de indenização por dano moral (art. 5º-, X) da Constituição da República/1988, no título dos ‘Direitos e garantias fundamentais’. Ora, ‘numa época em que os imperativos econômicos do mercado questionam os dogmas tradicionais’ do Direito do Trabalho, inclusive o princípio à proteção, o vigor dos direitos fundamentais dos trabalhadores nas empresas poderá traduzir um ‘antídoto para emancipar o contrato de trabalho’ de sua excessiva subordinação à economia, permitindo que essa disciplina recupere seu papel de assegurar a auto-realização do empregado como cidadão (cf. PIÑERO, Miguel Rodriguez. ‘Constituzione Diritti Fondamentali e Contratto di Lavoro’, *Giornali di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 65.1995).”* (TRT 3ª Reg. – RO 313/97 – Ac. 2ª T., 5.8.97 – Relª. Juíza Alice Monteiro de Barros - *In* Revista LTr 61-11/1520)

Dano moral - Revista íntima - Indenização - Pagamento devido

“Recurso de revista. Danos morais. Revista íntima. Constitui fundamento do Estado brasileiro o respeito à dignidade da pessoa humana, cuja observância deve ocorrer na relação contratual trabalhista; o estado de subordinação do empregado e o poder diretivo e fiscalizador conferidos ao empregador se encontram em linha de tensão, o que não pode levar à possibilidade de invasão da intimidade e desrespeito ao pudor do trabalhador. A comercialização, pela empresa, de produtos que lhe exigem maior vigilância sobre os estoques, apesar de ensejar a adoção de revista do empregado, ao término da jornada, não afasta o dever de que ela seja feita segundo meios razoáveis, de modo a não causar constrangimentos ou humilhação, cuja ocorrência configura dano moral a ser reparado. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST - RR 533.770/99 - 3ª R. - 1ª T. - Relª Juíza Conv. Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro - DJU 1 07.12.2006 - *In* Revista IOB Trabalhista e Previdenciária n. 214, p. 110, ementa 23457)