

DIREITO À INTIMIDADE X REVISTA PESSOAL DO EMPREGADO

Líliá Leonor Abreu*

Deyse Jacqueline Zimmermann**

No conceito legal de empregador contido no art. 2º da CLT está inserto o poder de direção, a saber: “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige** a prestação pessoal de serviços.”

O poder controlador (fiscalizador) é um corolário do poder diretivo. Para o presente estudo - revista pessoal do empregado - interessa focar esse poder que *é o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.*¹

Todavia, o exercício do poder de fiscalização encontra limites em princípios e direitos, que estão contidos na Carta Constitucional e em Convenção Internacional.

A dignidade da pessoa humana é um dos princípios fundamentais da República brasileira e está configurada em cláusula pétreia da Constituição Federal, segundo previsão do seu art. 1º, inc. III.

A dignidade do trabalhador também está ressaltada pela Carta da República no capítulo atinente aos princípios gerais da atividade econômica, art. 170, **caput**: *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 (...).* Disso resta claro que o objetivo do legislador foi sujeitar a atividade econômica à observância dos direitos humanos.

A inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas é direito fundamental individual, em conformidade com o inc. X do art. 5º da Carta Maior. Esse dispositivo constitucional também prevê indenização por danos morais e patrimoniais acaso esse preceito seja violado, na forma da lei civil.

É necessário sopesar até que ponto esse poder controlador, de revista pessoal, poderá interferir nos direitos estabelecidos no inc. X do art. 5º da CF.

É importante lembrar que a Convenção nº 111 da OIT, que 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.

Feitas essas considerações, forçoso concluir que a revista pessoal no empregado só pode ser considerada lícita quando não agride a sua dignidade, mais precisamente sua honra e sua intimidade.

Conforme visto, o poder de direção do empregador deve ser exercido com o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador. Para tanto, o empregador deve estar sempre atento ao senso de equilíbrio na relação trabalhista, dando maior ênfase ao princípio da dignidade humana.

Não raro, o poder fiscalizatório, ou poder de controle do empregador, extrapola o

* Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Professora da UFSC.

** Assessora de Juiz do TRT/12ª Região.

1. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. LTr, São Paulo, 2ª ed., 2003, p. 629.

de comércio varejista ao pagamento de indenização de R\$ 10.000,00 por danos morais a uma ex-empregada que era submetida diariamente a quatro revistas íntimas a fim de coibir eventuais furtos de mercadorias. Ficou consignado no acórdão que *o fato de haver instrumento normativo prevendo a revista de empregados revela-se marginal diante da controvérsia deduzida nos autos, não tanto pelo fato de o Regional ter explicitado que a cláusula coletiva vedava expressamente a realização de revistas constrangedoras, mas sobretudo em virtude de o cerne daquela residir na aferição do prejuízo à honra e à dignidade da empregada nos procedimentos adotados para a realização da aludida revista. Nesse contexto, sabe-se que o dano moral constitui uma lesão a direitos da personalidade, que no caso dos autos são a honra e a intimidade da autora da reclamação. A sua configuração se efetiva com o abalo à dignidade da pessoa em sua consideração pessoal ou social. Do trecho do acórdão recorrido, em que se consignara que as revistas eram realizadas “sem observância da discrição e respeito necessários, inclusive na presença de todas as funcionárias a serem revistas”, e que consistiam em “mostrar seus sutiãs e calcinhas para sua chefe quatro vezes ao dia, ao longo de todo o contrato de trabalho”, é latente a agressão à honra e à intimidade da autora, não havendo como se reputar não caracterizado o dano moral, bem como afigura-se incontestável o abuso do poder diretivo do empregador, em condições de afastar qualquer indício de afronta ao art. 2º da CLT pelo Tribunal Regional. Com efeito, a revista realizada pela reclamada denuncia excessiva fiscalização, expondo a empregada à vexatória situação de ter de se despir perante funcionários da empresa, com comprometimento da dignidade e intimidade do indivíduo, pelo que reputo o procedimento adotado como lesivo à honra, exigindo a reparação pretendida.*¹¹

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.

É importante que as condições e hipóteses de admissibilidade da revista, enquanto não regulamentadas por lei específica, sejam ajustadas previamente com o sindicato da categoria (instrumento coletivo) e estejam contidas no regulamento da empresa, com observância do direito à intimidade e à honra do trabalhador e dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, sendo que os abusos serão resolvidos pela Justiça do Trabalho, que é competente para julgar o conflito e reconhecer eventual dano moral (art. 114, inc. VI, da CF).

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. LTr, São Paulo, 2005
DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. LTr, São Paulo, 2ª ed., 2003.

SITES: www.tst.gov.br
www.pgt.mpt.gov.br
www.trt10.gov.br
www.trt19.gov.br

11. Acórdão - proc. TST RR-2671/2001-433-02-00, Rel. Min. Barros Levenhagen, pub. no DJU em 15-04-2005.