

A REVISTA NO AMBIENTE DE TRABALHO: REVISTA EM OBJETOS PESSOAIS E SEU ENQUADRAMENTO COMO REVISTA ÍNTIMA

Viviane Pereira de Freitas¹

Resumo

A revista no ambiente de trabalho, realizada pelo empregador e seus prepostos, é tema que gera constantes discussões doutrinárias, pois, em muitas situações, fere direitos assegurados constitucionalmente aos empregados, como a dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade. Serão analisadas as espécies de revistas no ambiente de trabalho, em especial as revistas íntimas sobre a pessoa e sobre os pertences do empregado, bem como o entendimento jurisprudencial prevalente sobre o tema. Por fim, será proposta a ampliação do conceito de revista íntima, para abranger também aquela que é realizada sobre os objetos pessoais do empregado.

Palavras-chave: revista íntima; objetos pessoais; direito à intimidade.

Abstract

Workplace inspections, carried out by the employer or his representatives, are a topic which generates continuing doctrinal discussion, since, in many situations, they violates rights constitutionally guaranteed to the employees, such as the dignity of the human person and the right to privacy. The types of workplace inspections are analyzed, in particular the intimate inspections on the person and on the employee's

¹ Bacharela em Direito pela Universidade Federal de Goiás. Especialista em Direito Tributário pela Universidade do Sul de Santa Catarina. Juíza do Trabalho Substituta do TRT da 18ª Região.

belongings, as well as the prevailing jurisprudential understanding of the subject. Finally, the author proposes to expand the concept of intimate inspection, in order to include the inspection on the employee's personal belongings.

Keywords: *intimate inspection; personal belongings; right to the intimacy.*

Sumário: 1. Introdução. 2. Princípios constitucionais relacionados com a prática de revistas. 2.1. Direito de propriedade. 2.2. Direito à intimidade. 2.3. Princípio da isonomia. 2.4. Poder de polícia como prerrogativa estatal. 3. Revista no ambiente de trabalho. 3.1. Conceito e classificação. 3.2. Prevalência de uma interpretação restritiva do conceito de revista íntima. 3.3. Ampliação do conceito de revista íntima para englobar a revista em objetos pessoais. 4. Conclusão.

1. Introdução

O presente estudo tem por objetivo analisar a prática de revistas no ambiente do trabalho, seja na pessoa do empregado ou em seus pertences pessoais, bem como a extensão do conceito de tal instituto e a classificação usualmente proposta pela doutrina.

Por se tratar de tema cujo regramento transcende as normas materiais de direito do trabalho, encontrando fundamento em valores consagrados constitucionalmente, torna-se necessária a abordagem de alguns princípios constitucionais que possam estar em (aparente) colisão com a prática de revistas. Também será feita uma análise do regramento legal existente acerca da matéria, bem como dos entendimentos jurisprudenciais predominantes.

Por fim, será realizada uma abordagem crítica acerca da revista sobre os objetos pessoais do empregado, analisando se tal prática guarda consonância com os direitos da personalidade dos trabalhadores e se estaria abrangida pelo conceito de revista íntima.

2. Princípios constitucionais relacionados com a prática de revistas

2.1. Direito de propriedade

Expressamente elencado no rol dos direitos e garantias fundamentais da Constituição Federal de 1988 (art. 5º, inciso XXII), o direito de

propriedade, obviamente, não é absoluto. O próprio texto constitucional estabelece expressamente que “a propriedade atenderá a sua função social”. Com isso, conforme leciona Bernardo Gonçalves Fernandes:

Compreendemos a propriedade, agora, como socializada, o que não significa a negação ou abolição de tal direito, mas antes a afirmação do mesmo como algo maior que a esfera privada do seu sujeito titular. A propriedade deve oferecer uma maior utilidade à coletividade. (FERNANDES, 2011, p. 308)

Logo, a propriedade não diz respeito exclusivamente aos interesses individualistas do proprietário. Nesse sentido, cumpre transcrever a lição de Javier Pérez Royo, citado por Valesca de Moraes do Monte:

[...] a fixação do conteúdo essencial da propriedade não pode ocorrer exclusivamente a partir da consideração subjetiva do direito ou dos interesses individuais a ela ligados. Ela deve incluir necessariamente a referência à função social, entendida não como um simples limite externo à definição de seu exercício, mas como parte integrante do próprio direito. Utilidade e função social definem, assim, de modo incindível, o conteúdo do direito de propriedade. (MONTE, 2012, p. 394, em tradução livre)

Assim, tendo por base a exigência constitucional de observância de sua função social, a propriedade privada não pode ser entendida como o fundamento ou a razão de ser do poder empregatício, conceito amplo no qual se insere o poder fiscalizatório ou de controle. Neste ponto, Maurício Godinho Delgado assevera que:

Embora tenha tido numerosos adeptos no desenrolar da doutrina jus-trabalhista, não há como acatar-se o conjunto teórico característico à corrente da propriedade privada. Tais concepções, que atribuem o poder intraempresarial à propriedade dos meios de produção – como sua decorrência inerente –, não exprimem com fidelidade o título e o fundamento jurídicos desse fenômeno de poder. (DELGADO, 2012, p. 667)

Desse modo, conquanto o empregador seja o titular do direito de propriedade, bem como o detentor dos meios de produção e, por consequência, possa exercer o direito de fiscalização ou controle, ele não possui legitimidade para realizar o procedimento de revista em seus empregados,

quando isso importar violação de outros princípios e direitos consagrados constitucionalmente, como o direito à intimidade. Devem ser respeitados e resguardados os interesses daqueles que concorrem com o seu trabalho para a obtenção dos resultados positivos da empresa.

2.2. Direito à intimidade

Estabelece o artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, 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”.

Não obstante o direito à intimidade seja quase sempre considerado como sinônimo do direito à privacidade, a redação do referido dispositivo constitucional é clara em distinguir a intimidade das outras manifestações da privacidade (SILVA, 2004, p. 205).

Acerca da distinção entre direito à privacidade e direito à intimidade, Bernardo Gonçalves Fernandes assevera o seguinte:

O primeiro é o direito à vida privada, no qual se estabelecem os relacionamentos familiares, de lazer, negócios, amorosos etc. A intimidade é ainda um núcleo menor, que perpassa e protege até essas relações mais íntimas ou pessoais. Se no primeiro, as relações pessoais são ocultadas do público, no segundo, temos uma proteção até mesmo contra atos das pessoas mais próximas a nós. (FERNANDES, 2011, p. 315)

Justamente por tutelar essa esfera de extrema particularidade da pessoa humana, que merece ser resguardada até mesmo em face daqueles que lhe são mais próximos, é que a proteção à intimidade não pode ser retirada do empregado no âmbito das relações trabalhistas.

Ao firmar um contrato de trabalho, o empregado não pode se ver obrigado a se despir das proteções constitucionais à sua personalidade, dentre elas o direito à intimidade. Em razão da irrenunciabilidade de tal direito fundamental, o procedimento da revista por parte do empregador, em grande parte das situações, viola tal princípio constitucional e não pode ser tolerada.

2.3. Princípio da isonomia

O artigo 373-A da CLT, incluído pela Lei 9.799/1999, estabelece ser vedado “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”. Igualmente, o art. 1º da Lei 13.271/2016 estabelece ser proibida “qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino”.

No tocante ao princípio constitucional da isonomia, usual é a distinção entre isonomia formal e material. A primeira é a vertente segundo a qual a lei e sua aplicação tratam a todos de maneira igual, sem levar em conta as distinções de grupos. A vertente material, por seu turno, se preocupa com tais distinções, na medida em que busca tratar de maneira desigual os desiguais. Neste particular, José Afonso da Silva leciona que:

A Constituição procura aproximar os dois tipos de isonomia, na medida em que não se limitara ao simples enunciado da igualdade perante a lei; menciona também igualdade entre homens e mulheres e acrescenta vedações a distinção de qualquer natureza e qualquer forma de discriminação. (SILVA, 2004, p. 214)

Trazendo o princípio da isonomia para a temática das revistas no ambiente de trabalho, é de se reconhecer que a proteção legal conferida à intimidade da mulher trabalhadora deve ser estendida aos empregados do sexo masculino, igualmente titulares de tal direito fundamental.

Sobre o tema, cumpre trazer a lição de José Affonso Dallegrave Neto:

Não se olvide que a proteção axiológica dessa norma incide sobre a intimidade do trabalhador, a qual também existe para os empregados do sexo masculino. Quando o constituinte assegurou em seu art. 5º, I, que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição” por óbvio que pretendeu conferir tratamento isonômico em todas as situações em que o tratamento desigual não se justifica. Vale dizer: em se tratando de tutela à intimidade não há qualquer distinção entre homens e mulheres, impondo-se, pois, a interpretação extensiva do art. 373-A, VI, da CLT, a todos empregados do sexo masculino. (DALLEGRAVE NETO, 2011)

Assim, os dispositivos legais que garantem proteção apenas às empregadas do sexo feminino devem ser interpretados à luz do princípio da isonomia, uma vez que não há justificativa razoável para que tal proteção não atinja os trabalhadores do sexo masculino.

2.4. Poder de polícia como prerrogativa estatal

Conquanto o poder de polícia do Estado não seja um princípio constitucional elencado no rol dos direitos e garantias fundamentais, serão analisadas suas nuances neste tópico, uma vez em que o seu exercício implica limitações à propriedade e à liberdade.

Celso Antônio Bandeira de Mello (2007, p. 788) traz o conceito de poder de polícia, numa acepção ampla, como sendo a “atividade estatal de condicionar a liberdade e a propriedade ajustando-as aos interesses coletivos”. Adotando um sentido mais estrito, por outro lado, o referido autor relaciona o instituto com “as intervenções do Poder Executivo destinadas a alcançar o mesmo fim de prevenir e obstar ao desenvolvimento de atividades particulares contrastantes com os interesses sociais”.

O conceito supramencionado deixa assente que o exercício do poder de polícia é prerrogativa estatal. Logo, não se pode admitir que o particular faça a imposição de limitações a direitos fundamentais de terceiros, ainda que na defesa de seus próprios direitos.

A respeito do tema, Alice Monteiro de Barros, citada por José Afonso Dallegrave Neto, assevera que:

A revista, a rigor, vem sendo considerada, com acerto, como verdadeira atividade de polícia privada. Logo, só poderá ocorrer, de forma geral, não discricionária e apenas em circunstâncias excepcionais, respeitando-se ao máximo a esfera de privacidade do empregado, que se projeta sobre bolsos, carteiras, papéis, fichários e espaços a ele reservados. Entendimento contrário afronta o preceito constitucional, que considera a intimidade do cidadão brasileiro. (ibidem)

Com efeito, a atividade de revistar se insere, tipicamente, no exercício do poder de polícia, pois impõe restrições à liberdade e à intimidade da pessoa. Assim, conclui-se que o empregador e seus prepostos, ao proceder dessa forma, estão, na verdade, agindo de forma ilegítima e usurpando uma atividade estatal.

3. Revista no ambiente de trabalho

3.1. Conceito e classificação

Revistar significa “passar revista a; examinar ou rever algo de modo minucioso; dar busca em alguém ou em algum local, a fim de encontrar algo; vasculhar” (MICHAELIS, 2021).²

O próprio significado da palavra *revistar* já denota uma atividade ostensiva, exercida, em regra, por agentes públicos no exercício do poder de polícia. Portanto, um particular, ao praticar tal conduta, ou está violando o direito de um terceiro ou se encontra na iminência de fazê-lo.

No âmbito das relações de trabalho, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (on-line)³ conceituam a revista como “qualquer ato do empregador que coloque o empregado em situação de constrangimento”.

Utilizando o termo “revistas no ambiente de trabalho” para tratar da revista num sentido amplo, José Affonso Dallegrave Neto (2011) propõe a seguinte divisão: “a) revistas íntimas sobre a pessoa do empregado; b) revistas íntimas sobre os bens dos empregados; c) revistas não íntimas”. Continua o referido autor:

“As primeiras são aquelas em que há coerção para o empregado se despir ou submeter-se a qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo da vítima. Por serem diretamente ofensivas à reserva mais privativa do ser humano, as revistas íntimas sobre a pessoa serão sempre abusivas, ilícitas e indenizáveis.

(...)

Ao nosso crivo, as revistas íntimas sobre os bens do empregado somente serão legítimas se precedidas de outros meios que sinalizam para uma suspeita razoável que recaia sobre o empregado.

(...)

² Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/revistar>>. Acesso em: 10.04.2021.

³ Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/08/22/revista-intima-a-luz-da-jurisprudencia-do-tst>>. Acesso em: 09.04.2021.

Finalmente, a terceira espécie de revistas são aquelas não íntimas, sem contato físico e procedidas à distância através de passagem em portas de detector de metal, aparelho de raio X, câmeras de vídeo, etiquetas magnéticas, etc. Tais meios de controle e fiscalização serão lícitos e legítimos em situações especiais em que os fins os justifiquem. (ibidem)

Percebe-se que a classificação acima proposta é fundada na observância dos valores mais caros à pessoa, em especial a dignidade da pessoa humana e o respeito ao direito à intimidade. Por isso, considera abusiva e ilícita, em qualquer situação, a revista íntima sobre a pessoa do empregado.

Contudo, mesmo admitindo a possibilidade das outras duas espécies – revistas íntimas sobre os bens do empregado e revistas não-íntimas feitas à distância – o referido autor (ibidem) condiciona a utilização de tais procedimentos à observância dos seguintes critérios objetivos: a) a intensidade e a invasividade do procedimento da revista devem ser proporcionais às razões que as justificam; b) a existência de situações concretas e específicas a justificar a revista, sendo vedada aquela de forma rotineira e de caráter meramente preventivo; e, c) a eventual recusa do empregado em se submeter ao procedimento de revista não gera presunção de culpabilidade.

3.2. Prevalência de uma interpretação restritiva do conceito de revista íntima

Em que pese a classificação acima proposta, que considera íntima a revista sobre os bens do empregado, o tema se apresenta controvertido na jurisprudência e na doutrina, conforme bem pontua Maurício Godinho Delgado:

Tema ainda bastante controvertido na jurisprudência, as revistas em bolsas e sacolas, por exemplo, atraem debate sobre a incidência (ou não) dos princípios da dignidade da pessoa humana trabalhadora e do respeito à sua privacidade (além do respeito à sua intimidade, em certa medida). Por não serem consideradas revistas íntimas pela maioria da jurisprudência, tem contato com seu beneplácito interpretativo. (DELGADO, 2012, p. 643)

Inobstante a controvérsia mencionada, pode-se dizer que prevalece, na jurisprudência trabalhista atual, o entendimento de que a revista

nos pertences pessoais do trabalhador não é considerada revista íntima, podendo ser admitida, desde que respeitados alguns parâmetros. Essa é a conclusão que se extrai do seguinte julgado do col. Tribunal Superior do Trabalho:

3. REPARAÇÃO. DANO MORAL. REVISTA. PERTENCES PESSOAIS DO EMPREGADO. PROVIMENTO. A jurisprudência deste colendo Tribunal Superior do Trabalho inclina-se no sentido de que a revista em objetos pessoais - bolsas e sacolas - dos empregados da empresa, realizada de modo impessoal, geral, sem contato físico ou exposição de sua intimidade, não submete o trabalhador a situação vexatória ou caracteriza humilhação, vez que decorre do poder diretivo e fiscalizador do empregador, revelando-se lícita a prática desse ato. No presente caso, o egrégio TRT concluiu que o ato de revista por parte da Empresa, por si só, já gerava ao empregado o direito ao dano moral postulado. Entendeu tratar-se de hipótese de dano *in re ipsa*, a dispensar a comprovação do dano moral sofrido pelo trabalhador, porquanto o ato de revista atenta contra a própria dignidade humana e contra o princípio da boa-fé. Como se constata, inexistente no acórdão regional qualquer elemento fático que permita a conclusão de que, no caso concreto, foi demonstrada a ocorrência de situações humilhantes e vexatórias durante a realização das revistas. Ao contrário, o egrégio TRT reputa desnecessária qualquer prova nesse sentido, por entender tratar-se de dano *in re ipsa*. Logo, não há, nos autos, respaldo fático para entender-se configurado algum tipo de constrangimento ensejador de dano moral, a justificar a responsabilidade civil imputada ao ora agravante, como entendeu o egrégio Tribunal Regional. Afronta ao artigo 5º, X, da Constituição Federal que ora se reputa demonstrada. Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema. (RR-3475300-70.2009.5.09.0029, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 09/04/2021)

A jurisprudência ressalva apenas que o procedimento de revista em objetos pessoais deve ser genérico, impessoal, utilizar critérios aleatórios e não causar constrangimentos indevidos.

Com efeito, o artigo 373-A, inciso VI, da CLT não veda expressamente a revista em objetos e pertences pessoais do empregado, o que certamente contribuiu para que a jurisprudência se consolidasse no sentido de que tal revista não fosse considerada íntima. Senão veja o que dispõe o referido dispositivo legal:

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.⁴

Portanto, a concepção restritiva do conceito de revista íntima é predominante na jurisprudência atual, que apenas considera ilícitos os atos de revistas voltados diretamente ao corpo do empregado.

Contudo, a adoção de um conceito mais amplo de revista íntima - para abarcar também as revistas sobre os objetos pessoais do empregado - apresenta-se mais consentânea com o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade, como será visto a seguir.

3.3. Ampliação do conceito de revista íntima para englobar a revista em objetos pessoais

Seguindo essa proposta de ampliação do conceito de revista íntima, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, realizada em novembro de 2007, aprovou o Enunciado n 15, que aborda o tema em discussão:

Enunciado 15. 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. (ANGELOTTO JÚNIOR, on-line)

No mesmo sentido é o teor da Orientação nº 2 da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho – COORDIGUALDADE (MONTE, 2012, p. 394), órgão de atuação do Ministério Público do Trabalho:

⁴ Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999.

Orientação n. 2. Revista íntima. Limites. Não serão admitidas revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou objetos pessoais. (Aprovada na III Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 26 e 27/04/04)

Neste particular, cumpre ressaltar que o Ministério Público do Trabalho, conforme exposto por Valesca de Moraes do Monte (ibidem, p. 394), adotou “a defesa integral do direito fundamental da dignidade da pessoa humana, intimidade, presunção de inocência e função social da propriedade”.

Assim, na visão do *Parquet*, “a fiscalização nos pertences dos empregados, ainda que realizada visualmente, extrapola o poder diretivo empresarial, é ofensiva, abusiva e discriminatória, sendo incompatível com o Estado Democrático de Direito” (ibidem, p. 394).

Com efeito, as bolsas e mochilas devassadas pelo empregador podem conter os mais diversos tipos de objetos, a exemplo de itens de higiene, medicamentos, maquiagens, livros etc. Tais pertences podem revelar aspectos da vida íntima da pessoa, tais como sua condição de saúde, orientação sexual, orientação religiosa, dentre outros, representando verdadeira extensão da personalidade do empregado.

Desse modo, a revista sistemática sobre tais pertences viola o direito fundamental à intimidade, o postulado da dignidade humana e até mesmo o princípio da presunção de inocência (CRFB, artigo 5º, LVII).

Ao realizar tal prática o empregador coloca a dignidade da pessoa humana abaixo do patrimônio da empresa, submetendo o empregado a sérios constrangimentos, ferindo sua honra e dignidade (BEZERRA, 2011).

Tal inversão de valores, evidentemente, não pode ser tolerada, pois a Constituição Federal de 1988 elegeu a dignidade da pessoa humana como o valor fundante do ordenamento jurídico constitucional (artigo 1º, III). Já o direito de propriedade, como visto, está condicionado ao atendimento de sua função social, o que representa verdadeiro encargo.

Sobre o desrespeito à presunção de inocência, Schamkypou Bernardo Bezerra (ibidem) assevera que “a empresa presume que os empregados são culpados, desde eles provem sua inocência após serem revistados, ou seja, a premissa de todos serem inocentes até que prove o contrário passa a ser invertida”.

Portanto, as revistas em pertences pessoais revelam um juízo prévio de desconfiança do empregador em relação aos seus empregados e representam uma verdadeira subversão ao princípio do estado de inocência, levando a uma situação escorchante: ao final de cada expediente os empregados são obrigados a comprovar a sua não culpabilidade.

Assim, conquanto seja legítima a pretensão do empregador de proteger o seu patrimônio, existem muitas formas de implementar esse controle sem causar constrangimentos indevidos.

Na supramencionada classificação de revistas proposta por José Affonso Dallegrave Neto (DALLEGRAVE NETO, 2011), percebe-se que as revistas não íntimas podem ser validamente utilizadas pelo empregador em quase todas as situações, resguardando, assim, os direitos da personalidade dos trabalhadores e a fidedignidade, como elemento essencial à relação jurídica laboral.

O empregador pode, por exemplo, valer-se de mecanismos audiovisuais, tais como câmeras e circuito interno de TV; utilizar detectores de metais e etiquetas magnéticas; disponibilizar armários ou sacolas com lacre, na entrada dos postos de trabalho, para que os empregados possam acomodar seus objetos pessoais, sem a necessidade de ingressar no estabelecimento portando bolsas etc.

Cabe ao empregador, portanto, agir de forma proativa e criativa para que a defesa do seu patrimônio seja implementada em harmonia com os direitos personalíssimos dos trabalhadores.

Nesse ponto, basta lembrar que é inadmissível que um estabelecimento comercial proceda à realização de revistas nas bolsas de seus clientes. Tal procedimento, caso fosse adotado, certamente poderia ensejar reparação por danos morais. Logo, os proprietários de tais estabelecimentos se valem de outros meios para proteger o seu patrimônio contra furtos. Aliás, geralmente eles utilizam mecanismos semelhantes aos anteriormente citados - câmeras, fiscais de loja, detectores de metais, guarda de sacolas na entrada ou até mesmo assumem que irão suportar eventuais prejuízos em prol de sua atividade econômica. Daí se questiona: por que haveria um tratamento diferenciado ao empregado?

Obviamente o trabalhador não renuncia à sua condição de titular de direitos fundamentais ao celebrar um contrato de trabalho e, ainda que

o fizesse, tal cláusula contratual seria absolutamente nula, ante a irrenunciabilidade dos direitos da personalidade (artigo 11 do Código Civil).

Assim, conclui-se que as revistas em pertences do empregado representam uma acomodação indevida do empregador, que opta por procedimento mais fácil e menos oneroso, chancelado pela jurisprudência trabalhista dominante, porém aviltante à dignidade.

Nesse contexto de ampliação da defesa do valor fundante da dignidade da pessoa humana, cumpre mencionar decisão proferida pela 3ª Turma do col. Tribunal Superior do Trabalho, que, embora superada pela jurisprudência atual, bem ilustra a posição ora defendida. Senão confira o acórdão abaixo ementado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. REVISTA VISUAL. BOLSAS E SACOLAS. DANO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. OFENSA PÚBLICA AO DIREITO À PRIVACIDADE. 1. A expressão dano denota prejuízo, destruição, subtração, ofensa, lesão a bem juridicamente tutelado, assim compreendido o conjunto de atributos patrimoniais ou morais de uma pessoa, sendo passível de reparação financeira. 2. O art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos, devendo agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade. 3. Desbravar o princípio da dignidade da pessoa humana, em face dos contornos jurídicos que envolvem a responsabilidade pela reparação, configura atividade essencial para que se compreenda o perfeito alcance do conceito de dano juridicamente relevante. 4. Em uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I), incumbe ao empregador diligente, sob a premissa da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), promover o meio ambiente do trabalho saudável, para que o trabalhador possa executar as suas atividades com liberdade, sem olvidar a responsabilidade social. 5. *O comando empresarial compulsório para que o trabalhador tenha sua bolsa revistada, na portaria da empresa, no momento da entrada, para que sejam etiquetados os objetos que serão usados no interior da loja, constitui conduta publicamente ofensiva ao direito à privacidade, vulnerando o art. 5º, X, da Carta Magna. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST, AIRR 1485-30.2010.5.19.0002. Data de Julgamento: 20/03/2013, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/03/2013 – grifos meus)*

4. Conclusão

Conquanto o empregador seja titular do direito de propriedade e detentor dos meios de produção, ele deve conduzir sua atividade econômica e exercer o poder empregatício com respeito aos direitos constitucionais assegurados aos trabalhadores, de modo a atender à função social da propriedade.

A prática de revistas, em sentido amplo, insere-se nas atividades tipicamente exercidas por agentes públicos, no exercício do poder de polícia, já que impõem restrições à liberdade e à intimidade da pessoa. Assim, ao realizar revistas íntimas, o empregador e seus prepostos estariam usurpando, de forma ilegítima, uma atividade estatal.

A revista íntima sobre a pessoa do empregado é pacificamente reconhecida como prática abusiva e ilícita pela doutrina e a jurisprudência. Por outro lado, prevalece o entendimento de que a revista nos pertences do trabalhador não é considerada revista íntima, podendo ser admitida, desde que respeitados alguns parâmetros.

Contudo, defende-se a necessária ampliação do conceito de revista íntima, para abranger também aquela que é realizada nos objetos pessoais do empregado, em consonância com o postulado da dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade.

As revistas em pertences pessoais revelam um juízo prévio de desconfiança do empregador em relação aos empregados e ensejam a subversão do princípio do estado de inocência, pois, ao final de cada expediente, os empregados são obrigados a comprovar a sua não culpabilidade.

Frise-se que é inadmissível que um estabelecimento comercial proceda à realização de revistas nas bolsas de seus clientes. Logo, nada justifica um tratamento diferenciado em relação ao empregado, pois o contrato de trabalho não possibilita renúncia aos direitos da personalidade.

Portanto, o empregador deve adotar outros meios de fiscalização mais condizentes com a dignidade da pessoa humana, tais como mecanismos audiovisuais, detectores de metais e etiquetas magnéticas, disponibilização de armários ou sacolas com lacre na entrada do estabelecimento etc.

Assim, conclui-se que as revistas em pertences do empregado representam uma acomodação indevida do empregador, que deve agir de forma proativa e criativa para defender o seu patrimônio, sem aviltar os direitos da personalidade dos trabalhadores.

Referências

ANGELOTTO JÚNIOR, Sérgio. Enunciados aprovados na 1ª Jornada de direito material e processual na Justiça do Trabalho. **Jusbrasil**. Disponível em: <<https://angelotto.jusbrasil.com.br/noticias/147964524/enunciados-aprovados-na-1-jornada-de-direito-material-e-processual-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 12.04.2021.

BEZERRA, Schamkypou Bernardo. Revista íntima como violação dos direitos fundamentais do trabalhador. **Revista Eletrônica TRT9**, v. 1, n. 2, nov. 2011.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. O procedimento patronal de revista íntima. Possibilidades e restrições. **Revista Eletrônica TRT9**, v. 1, n. 2, nov. 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 3ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Revista íntima à luz da jurisprudência do TST. **Gen Jurídico**, 22.08.2016. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/08/22/revista-intima-a-luz-da-jurisprudencia-do-tst>>. Acesso em: 09.04.2021.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 22ª ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

MONTE, Valesca Morais do. **O desafio do Ministério Público do Trabalho no combate à revista íntima visual nas bolsas e demais pertences pessoais dos empregados. Estudos aprofundados MPT**. Salvador: Juspodivm, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 23ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.