

# O PODER DO EMPREGADOR VERSUS O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO NO ÂMBITO DA EMPRESA

Autor do Artigo: TAREK ALEXANDRE ZRAIK KANSOU<sup>1</sup>  
Orientadora: ERIKA PAULA DE CAMPOS<sup>2</sup>

## RESUMO:

Artigo que visa discutir o conflito entre o poder fiscalizador do empregador e o direito à intimidade do empregado, trazendo teses e julgados que buscam traçar limites para o poder do empregador, fundamentados na Constituição, Tratados Internacionais e o Código Civil de 2002, propondo uma nova leitura das normas relativas ao contrato de trabalho.

Palavras-chave: poder de direção; direito à intimidade; revistas íntimas; indenização moral.

## 1 INTRODUÇÃO

O tema escolhido além de ser fonte de inúmeros conflitos entre empregados e empregadores, ainda encontra grande discussão na doutrina e na jurisprudência.

Exemplificando, os empregadores entendem ser um direito indiscutível a execução de revistas nos empregados. Estes acham o procedimento ofensivo. Parte da doutrina e da jurisprudência pensa que toda revista fere o direito à intimidade. Outra parte conclui que apenas a revista feita de maneira abusiva acarreta tal ferimento.

Por outro lado, verifica-se, tanto no foro trabalhista, quanto no comum, a proliferação de ações voltadas à busca da indenização pelo dano moral, com certa despreocupação com a preservação do instituto. Isso sempre potencializa o risco de retrocessos.

O direito, como se sabe, está em constante evolução. Apesar de não ter sofrido alteração, o texto da CLT certamente não pode ser interpretado da

---

<sup>1</sup> Advogado, formado em Direito pela Universidade Positivo.

<sup>2</sup> Advogada, Professora do Centro Universitário Curitiba.

mesma maneira que o era antes da promulgação da Constituição Federal de 1988. No período anterior a esta, um intérprete que lesse os artigos 2º e 482, "h", da CLT, certamente concluiria, sem atentar para os limites impostos pelos direitos de personalidade e, assim, sem qualquer dúvida, que o empregador, tendo o direito de dirigir a prestação de serviços, teria também o direito de exercer toda a fiscalização necessária à proteção do seu patrimônio, inclusive quaisquer revistas no âmbito da empresa, por exemplo. Não que não houvesse nenhuma proteção à intimidade do empregado (CLT, 483, "e"), mas a liberdade do empregador e a submissão do empregado eram indiscutivelmente maiores.

Doutrina e jurisprudência atuais propõem uma nova leitura das normas relativas ao contrato de trabalho, interpretando-as e aplicando-as segundo uma visão mais social, em consonância com a Constituição de 1988 e com o Novo Código Civil Brasileiro.

Este artigo objetiva averiguar até que ponto o empregador tem o poder de fiscalização sobre o empregado. Como resolver o conflito existente entre o direito à intimidade do empregado versus o direito de ordenação do empregador. Conforme já dito, porém, esta é uma área relativamente nova, em que ainda se busca o relativo consenso.

## **2 AS DIVERSAS FACES DO PODER EMPREGATÍCIO**

O poder empregatício se torna efetivo por meio do exercício dos poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.

A doutrina mais moderna entende que o poder empregatício comporta apenas uma divisão, ou seja, que o poder empregatício compreende apenas o poder diretivo e disciplinar, considerando o poder regulamentar e fiscalizatório manifestações do poder diretivo. Neste sentido a lição de Maurício Delgado,<sup>3</sup>:

O poder empregatício divide-se em poder diretivo (também chamado de poder organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (este também chamado de poder de controle) e poder disciplinar.

---

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2006. p. 631.

Como será visto a seguir, as duas dimensões do poder intra-empresarial que têm alcançado certa amplitude, consistência e identidade próprias, a ponto de justificarem, pacificamente, sua designação como modalidades específicas do poder empregatício, são os poderes diretivo e disciplinar.

De fato, como será demonstrado, os poderes regulamentar e fiscalizatório não passam de meios de exercício do poder diretivo, razão pela qual adotamos o entendimento acima exposto.

## 2.1 Poder Diretivo

Poder diretivo é o conjunto de prerrogativas deferidas ao empregador para impor diretrizes técnicas e de organização aos seus empregados, em relação e no curso do contrato de emprego.

Luiza Sanseverino define o poder diretivo como o outorgado ao empregador para “determinar as regras de caráter predominantemente técnico organizativas que o trabalhador deve observar no cumprimento da obrigação”<sup>4</sup>.

Não é somente por meio de regras específicas a cada empregado que o empregador exerce o poder diretivo.

De fato, o poder diretivo é exercido, também, por meio de normas gerais no âmbito da empresa, tais como comunicados escritos, portarias, manuais e etc. Esta face do poder diretivo é conhecida como poder regulamentar.

Ora, não há como, de maneira sustentável, entender que os poderes de expedir ordens gerais e específicas estão separados de tal maneira que se justifique pensar que o poder regulamentar não estar inserido dentro do poder diretivo. Trata-se, na verdade, de modos do exercício de um só poder, diferenciando um do outro pela amplitude do exercício.

O poder fiscalizatório, por sua vez, é deferido ao empregador para que acompanhe o cumprimento de ordens gerais e específicas e, ainda, para que faça a vigilância de seu patrimônio.

Trata-se, também, de manifestação do poder diretivo. A propósito, vejamos a lição de Luiza Riva Sanseverino:<sup>5</sup> “Se assim se manifesta a

---

<sup>4</sup> SANSEVERINO, Luiza Riva. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1976. P. 207

disciplina do poder diretivo, tal poder continua a realizar-se, transformando-se em poder de controle, pela vigilância sobre a efetiva e regular atuação, seja pela organização do trabalho estabelecida, seja pelas funções confiadas a cada prestador individualmente”.

São os limites do poder diretivo o objeto do presente estudo.

## 2.2 Poder Disciplinar

Entende-se como poder disciplinar “o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos empregados”<sup>6</sup>.

Não se trata, este poder, de manifestação do poder diretivo, conforme ensina Maurício Delgado:<sup>7</sup>

Embora possa também ser considerado simples dimensão, extensão ou corolário do poder de direção, o poder disciplinar tem sido universalmente identificado em seara conceitual própria, em virtude da existência de figuras jurídicas específicas desse poder, como, ilustrativamente, as noções de ilícito trabalhista, sanção e procedimento punitivo.

Com efeito, a lei trabalhista traz em seu bojo institutos como o da justa causa, o procedimento para dispensa por falta grave do empregado, a suspensão etc., o que, sem dúvida, revela autonomia conceitual em relação ao poder diretivo.

É verdade que a razão da existência de um justifica a do outro e, ainda, que por meio do poder punitivo efetiva-se também o exercício do poder diretivo.

Alguns autores, como Antonio Lamarca, negam a existência do poder disciplinar, consoante se verifica na posição de Alice Monteiro de Barros, que faz menção ao referido doutrinador:<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Idem, *ibidem*. RIVA. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1976. P. 207.

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso do Direito do Trabalho. 17. Ed. São Paulo: Saraiva, 2001. P. 473.

<sup>7</sup> DELGADO, M.G. Ob. cit., p. 636.

<sup>8</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006 p. 579

Há autores que não admitem a existência do poder disciplinar. Adepto desse ponto de vista, afirma Antonio Lamarca que, sendo o poder disciplinar punitivo, ele constitui prerrogativa do Estado e não das sociedades particulares, isto é, das empresas, ainda que as considere instituições. Prossegue o autor dizendo que “a fundamentação institucional do poder disciplinar não é aceitável; contratualmente nos parece inadmissível, por não poder recorrer-se à cláusula penal (...). Está é o pacto acessório, em que se estipulam penas ou multas contra aquele que deixar de cumprir ato ou fato, a que se obrigou”. Acrescenta o citado autor que a unilateralidade da pena disciplinar infringe o princípio constitucional da isonomia, além de violar a harmonia e a solidariedade entre as partes, pois o trabalhador punido fica ressentido e já não demonstra a mesma motivação de antes.

Não obstante a respeitável opinião acima mencionada, a maioria da doutrina afirma a existência do poder disciplinar, mencionando três principais correntes para justificar a posição: a corrente contratualista, a da propriedade privada e a do institucionalismo.

A primeira entende que o poder disciplinar tem fundamento no próprio contrato de trabalho, ou seja, que é decorrência natural do vínculo de emprego.

Para a segunda, o poder disciplinar encontra razão de ser na propriedade privada, ou seja, no conjunto patrimonial da empresa. É que o proprietário é o titular dos poderes inerentes ao domínio, justificando o uso do poder disciplinar no curso do contrato de emprego como meio de proteção do conjunto de bens.

Já a terceira corrente entende existir o poder disciplinar porque a instituição (empresa) necessita de meios pelos quais os indivíduos nela inseridos possam ser compelidos, efetivando assim seus objetivos. Nessa visão, o poder tem caráter predominantemente social e, por isso, é exercido em favor da coletividade.

A doutrina mais moderna, entretanto, adota nova posição, conforme se verifica no ensino de Alice Monteiro de Barros:<sup>9</sup>

A doutrina espanhola mais recente tem afastado o fundamento contratual ou institucional do poder disciplinar conferido ao empregador.

Vem-se atribuindo ao exercício do poder disciplinar a qualificação de “ato de autotutela privada”, ou seja, a possibilidade concreta de ser aplicada uma sanção ou uma despedida disciplinar ao empregado terá que provir não do contrato, mas da lei e da negociação coletiva, isto

---

<sup>9</sup> BARROS. A M. Ob. cit., p. 580.

é, de uma fonte de integração do contrato. O caráter de autotutela privada no âmbito das relações trabalhistas fundamenta a vigência do princípio da legalidade e, conseqüentemente, reconhece a possibilidade concreta de aplicar uma sanção por motivos disciplinares que estejam reconhecidos em fonte heterônoma. Para fazer face a esse ato de autotutela privada, o ordenamento jurídico atribui ao empregado o direito de impugnar os atos ilegítimos no exercício do poder disciplinar e com isso o Estado limita e controla esse poder, tornando-o mais civilizado.

O exercício do poder disciplinar, segundo entendimento pacífico na doutrina, pode ser exercido obedecendo as disposições legais, convencionais e regulamentares (regulamento interno da empresa), sendo que as duas últimas formas não podem contrariar a primeira.

Assim, para o exercício do poder disciplinar necessariamente, ou seja, independentemente do que preveja qualquer norma convencional ou regulamentar, deve ser observada a proporção entre a pena e o ato e a imediatidade da punição, além de ser proibida por nosso ordenamento jurídico a penalidade dupla (*bis in idem*).

### **3 – O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO**

A doutrina nacional diverge acerca do termo utilizado. Alguns defendem a utilização da palavra privacidade, outros defendem a utilização da palavra intimidade e, ainda, há os que defendem que as palavras intimidade e privacidade são sinônimas.

A palavra privacidade tem origem na palavra da língua inglesa *privacy*, utilizada no clássico artigo de autoria dos advogados norte americanos Samuel Warren e Lois Brandeis intitulada *The Right to privacy*, publicado em 1890 na *Haward Law Review*, onde conceituavam o *Right to privacy* como *the Right to be alone*. Alguns repudiam a utilização do vocábulo privacidade, levando e conta a sua origem estrangeira.

Ocorre que a doutrina latina prefere a utilização do vocábulo intimidade, sendo inclusive utilizado pelo legislador constituinte, no art. 5º, X, da Carta

Magna. Neste sentido é a posição da eminente jurista Alice Monteiro de Barros<sup>10</sup>:

“O termo direito à intimidade desfruta da preferência nacional, como ocorre na maioria dos países latinos, sendo considerado como tipificação dos ‘direitos da personalidade’; estes, por sua vez, são inerentes ao próprio homem e têm por objetivo resguardar a dignidade da pessoa humana.”

A mesma autora, ainda, ensina que “em português, os termos privacidade e intimidade são sinônimos, constituindo elementos necessários à convivência entre os homens”<sup>11</sup>.

O primeiro conceito do direito à intimidade surgiu, portanto, no direito americano, conforme acima mencionado, como o direito de estar só.

Alice Monteiro de Barros, citando San Miguel Rodrigues García e Luis Arango, conceitua direito à intimidade como “o direito ao segredo, a que os demais não saibam que somos ou o que fazemos”<sup>12</sup>.

A doutrina constitucionalista, tomando por base a redação do inc. X do art. 5º da Constituição, separa o direito à intimidade do direito à vida privada, entendendo que este abarca não só o direito à intimidade, mas também os direitos de personalidade, tal como a honra, a imagem etc.<sup>13</sup>

#### 4 – REVISTAS

Antes de qualquer coisa, a primeira ponderação que se deve fazer é se o ordenamento jurídico pátrio permite ou não que o empregador utilize as revistas como meio de proteção de seu patrimônio.

A única norma que trata acerca de revistas no Direito do Trabalho é o art. 373-A, VI, consolidado, inserido pela Lei 9.799/99 no capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher. Transcrevemos:

---

<sup>10</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Proteção à Intimidade do Empregado. São Paulo: Ltr, 1997. p.28.

<sup>11</sup> Idem, p.27

<sup>12</sup> Idem, p. 29.

<sup>13</sup> SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 8. Ed. São Paulo: Malheiros, p. 188.

Artigo 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.

Poucas, destarte, são as normas acerca do tema, o que acaba por ocasionar ampla, e salutar, divergência na jurisprudência e na doutrina, impulsionada, também, pela escancarada falta de tecnicidade do legislador.

Há os que militam no sentido de que as revistas não são permitidas pelo direito trabalhista brasileiro. Assim o fazem com base na própria Constituição, levando em conta o dever geral de respeito à intimidade (art. 5º, X), o princípio da dignidade humana, além de, mais recentemente, fundamentar tal posicionamento na boa-fé objetiva, levando em conta, notadamente, o dever correlato de proteção. Nesse sentido, soam forte os argumentos de Eduardo Baracat<sup>14</sup>:

O argumento em prol da defesa da revista do empregado pelo empregador é contraditório, além de, evidentemente, ferir o dever de cuidado decorrente do princípio da boa-fé. É contraditório, porque quando se celebra um contrato de trabalho, presume-se um mínimo de confiança entre as partes, mormente do empregador em relação ao empregado. Com efeito, ninguém contrata um empregado sem que exista essa confiança ou desconfiando que esse empregado possa vir a furtar-lhe um bem.

O empregador que submete um empregado a revista contraria essa regra de Direito do Trabalho, que decorre da própria boa-fé objetiva, de onde emanam os deveres de cooperação, colaboração e lealdade entre as partes.

[...]

A revista do empregado, seja pessoal, seja em armários ou bolsas, viola por primeiro o princípio da igualdade entre as partes, eis que o empregador, com o argumento da dispensa, coage o empregado a permitir a revista. Em segundo, a revista viola a intimidade do trabalhador, e, por consequência, o princípio da dignidade humana. Não importa se a revista é feita nas partes íntimas ou no armário – diferença que pode ser aceita apenas para efeito de gradação da indenização por dano moral -, ofensa à intimidade e à dignidade da pessoa humana haverá em qualquer das hipóteses, decorrentes da humilhação a que é submetido o empregado por ter sua honestidade questionada dentro de uma relação de confiança, como é a de emprego.

---

<sup>14</sup> BARACAT, Eduardo Milléo. A boa-fé no direito individual do trabalho. São Paulo: LTr, 2003. p. 243-244.

[...]

Falta ao dever de cuidado, portanto, o empregador que submete o empregado a qualquer tipo de revista, devendo reparar o dano moral causado.

A redação resultante da falta de técnica legislativa, ainda, poderia ser utilizada por alguns como justificativa à proibição da revista pelo Direito do Trabalho brasileiro. Poder-se-ia, de fato, chegar a tal conclusão, a partir de um raciocínio que não poderia ser qualificado de ilógico.

É que o art. 373-A, tendo evidente caráter excepcional, se levados em conta os princípios informadores de Direito do Trabalho (mais especificamente o da proteção), que proíbem as revistas, deve ser interpretado de maneira restrita.

Assim, pela referida interpretação restritiva, seria possível considerar que, se o dispositivo em questão permite a revista, o faz somente em relação às mulheres e desde que não seja íntima, sendo proibida, destarte, revistas em homens. Ocorre que o inc. I do art. 5º da Constituição de 1988 consagra a igualdade entre homens e mulheres. Partindo disso e dos princípios de direito do trabalho (condição mais benéfica, norma mais benéfica, interpretação mais benéfica), poder-se-ia, finalmente, chegar à interpretação de que, se a revista é proibida nos homens, também é nas mulheres.

Por iguais razões (princípios), é vedado chegar-se a outra conclusão, a de que revistas são sempre permitidas, salvo quando íntimas em mulheres, o que, em sentido contrário, importaria em reconhecer que revistas íntimas são permitidas em homens, o que seria um completo absurdo!

O entendimento dominante na doutrina e na jurisprudência, entretanto, é o de que revistas são permitidas, salvo se íntimas.

Para Amauri Mascaro Nascimento, a revista, ou exercício do poder fiscalizatório, é prerrogativa inerente ao poder de diretivo, devendo, entretanto, ser exercida sempre respeitando os direitos fundamentais e os princípios do Direito do Trabalho. Vejamos<sup>15</sup>:

---

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso do Direito do Trabalho. 17. Ed. São Paulo: Saraiva, 2001 p. 475-476.

A fiscalização inerente ao poder diretivo estende-se não só ao modo como o trabalho é prestado, mas também ao comportamento do trabalhador, tanto assim que é comum a revista dos pertences do empregado quando deixa o estabelecimento. Não prevista em lei, a revista surgiu dos usos e costumes, desde que não abusiva. Será abusiva quando ferir a dignidade do trabalhador, como a revista do empregado despido.

Com o avanço tecnológico, surgiram novos mecanismos de controle adotados por empresas, como a instalação de circuito interno de televisão em locais de trabalho, o uso de sensores nas revistas, os cartões magnéticos e fotos automáticas de documentos de identidade e de pessoas para entrar nos prédios onde estão estabelecidas. Em muitos casos, essas técnicas são utilizadas para atender a imperativos de segurança. Os princípios trabalhistas aplicáveis são os mesmos, não havendo motivo para ser alterada a regra, que é o respeito à dignidade e à privacidade da pessoa, e as exceções, que são as exigências de segurança e da organização.

Há, ainda, os que justificam a possibilidade do empregador efetuar revistas como meio de proteção de seu patrimônio. Neste sentido a lição de Paulo Emílio<sup>16</sup>:

... no resguardo à propriedade do empregador, reconhece-lhe a ordem jurídica o direito de preceder à “revista” em seus empregados, cujo exercício regular traduz um direito subjetivo público. A legislação do trabalho, quando criou o “ato de improbidade”, como justa causa, deixou virtualidade ao direito de revista, como caso típico de medida preventiva.

Alice Monteiro de Barros tem opinião no sentido de que o direito à revista tem como fundamento o direito de proteção do patrimônio da empresa e a segurança das pessoas, acrescentando, porém, que esta prerrogativa deve ser utilizada em casos excepcionais<sup>17</sup>:

“Ao nosso ver, a revista se justifica quando não traduza um comodismo do empregador para defender seu patrimônio, mas quando constitua último recurso para satisfazer o interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas. Essa fiscalização

---

<sup>16</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Revista Direito de Revista (Antessupostos constituição). Direito do Trabalho e Funda de Garantia. São Paulo: LTr. 1978. p. 66

<sup>17</sup> BARROS, A. M. Ob. cit., Proteção à Intimidade do Empregado . São Paulo: LTr, 1997. p. 74.

visa à proteção do patrimônio do empregador e da segurança das pessoas”.

É unânime na doutrina que a revista não pode ser íntima, não importando o sexo do empregado, uma vez que este tipo de revista sempre afrontará o direito constitucional à intimidade e, conseqüentemente, a dignidade do empregado.

Neste sentido o julgado abaixo transcrito, onde a empresa foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais por conta de revistas íntimas feitas em empregado (homem):

**EMENTA: TRANSPORTADORA DE VALORES.NUDEZ. REVISTA ÍNTIMA. ATENTADO À DIGNIDADE DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.** Ainda que se trate de empresa de transporte de valores, a prática diária de revista íntima, mesmo realizada por pessoa do mesmo sexo, não pode ser convalidada porque agride a dignidade humana, fundamento da República (CF, 1º, III). O direito do empregador, de proteger seu patrimônio e o de terceiros termina onde começa o direito à intimidade e dignidade do empregado. A sujeição do empregado a permanecer nu ou de cuecas diante de colegas e superiores, retira legitimidade à conduta patronal, vez que incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, caput e III) e ainda, porque a Carta Magna veda todo e qualquer tratamento desumano e degradante (art. 5º, inciso III), e garante a todos a inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, inciso X). Tratando-se de direitos indisponíveis, não se admite sua renúncia e tampouco, a invasão da esfera reservada da personalidade humana com a imposição de condições vexatórias que extrapolam os limites do poder de direção, disciplina e fiscalização dos serviços prestados. A revista íntima não pode ser vista como regra ou condição contratual, pois nem mesmo a autoridade policial está autorizada a proceder dessa forma sem mandado. A revista sem autorização judicial inverte a ordem jurídica vigente no sentido de que ninguém é culpado senão mediante prova em contrário. Estabelecer presunção de culpa contra os empregados, apenas pelo fato de a empresa lidar com valores é consagrar odiosa discriminação contra os trabalhadores dessa sofrida categoria, como se fosse regra a apropriação por estes, do numerário confiado por terceiros aos seus empregadores. Decisão que se reforma para deferir indenização por dano moral (art. 5º, V e X, CF). (TRT – 4º Turma – 2º Região - 1259-2002-442-02-00-1/RO – AC. 20050755719 – Rel. Juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOESP 11.11.2005)

Reforçando o posicionamento acima, há ainda o argumento de que, se as revistas íntimas são proibidas em mulheres, com base no art. 373-A, IV, da

CLT, e estas são iguais em direitos e obrigações aos homens, nestes também é proibida a revista íntima. Assim entende Alice Monteiro de Barros<sup>18</sup>:

Atualmente, o art. 373-A da CLT, inserido no capítulo sobre o trabalho da mulher, à semelhança da legislação chinesa, permite expressamente a revista, salvo se íntima. Logo, a recusa por parte do empregado será legítima quando a revista passa a envolver circunstâncias que afrontam a dignidade do ser humano.

Como homens e mulheres são iguais em direitos e deveres (CF/88, art. 5º, inc. I), os homens poderão invocar, por analogia, o citado art. 373-A da CLT, para se protegerem contra as revistas íntimas.

No mesmo sentido são os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado<sup>19</sup>:

Registre-se, a propósito, que apenas mais recentemente é que a ordem jurídica brasileira heterônoma estatal insculpiu preceito vedatório expresso (Lei 9.799, de 26.05.1999) de revistas íntimas em trabalhadoras no contexto empresarial (o novo dispositivo estabelece ser vedado “proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionarias” – art. 373-A, inc. VI, CLT, conforme Lei 9.799/99). Entretanto, conforme já examinado, tal vedação já era implicitamente resultante de preceitos constitucionais acima expostos (e, no fundo, dirige-se a pessoas físicas, independentemente de seu sexo).

O ordenamento jurídico pátrio permite a revista no trabalhador, visando a proteção dos bens da empresa ou de pessoas, desde que observados os direitos fundamentais e os princípios de Direito do Trabalho, o que afasta a possibilidade de revistas íntimas.

É claro que o exercício desse direito pelo empregador deve observar rigorosos critérios tendentes a evitar eventuais abusos. Estes critérios serão explicados oportunamente.

#### 4.1 Revistas Íntimas

---

<sup>18</sup> BARROS, A. M. Ob. cit., Curso de Direito do Trabalho. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006. P. 557-558.

<sup>19</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5. Ed. São Paulo: Ltr, 2006. P. 636.

Como já abordado anteriormente, o ordenamento jurídico pátrio não permite que o empregador efetue revistas íntimas nos empregados, na medida em que tal prática viola a dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade trabalhador.

Tal posicionamento é o predominante, talvez unânime, na doutrina e na jurisprudência.

Ocorre que, à falta de critérios objetivos, devemos investigar quando a revista será íntima e quando assim não poderá ser qualificada.

A maioria da jurisprudência entende que a revista que importe na exigência de que o trabalhador se desnude é íntima e, portanto, fere o direito à intimidade e o princípio da dignidade da pessoa. Neste sentido:

**EMENTA: DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. ABUSO DO PODER DIRETIVO EMPRESARIAL. VIOLAÇÃO À INTIMIDADE COMO DIREITO DA PERSONALIDADE.** Não se pode acolher que, no intuito de se evitarem furtos de mercadorias, seja dado às empresas o poder de ridicularizarem seus empregados, constrangendo-os a se despirem diante de vigilantes, após se submeterem às agruras prévias de um sorteio, com bolas pretas e brancas, a definir se o constrangimento será "maior" ou "menor". As obrigações de conduta no ambiente de trabalho não retiram do empregado, ou sequer enfraquecem, os direitos da personalidade, dentre os quais o respeito à intimidade. Sendo certo que o empregado, enquanto submetido ao poder diretivo patronal, deve suportar algumas limitações em razão da própria circunstância de trabalho, não é de se admitir, contudo, que o empregador adote procedimentos capazes de comprometer ou violar a intimidade e a dignidade da pessoa humana, pois o poder direcional conferido aos empregadores não pode ser exercido de maneira absoluta, em face da sua coexistência com princípios e regras que norteiam o contrato de trabalho. Vez que indubitável a conduta abusiva e constrangedora da Ré, excedente aos limites do poder diretivo, e efetivamente ofensiva à dignidade da pessoa humana, impõe-se a devida reparação da lesão moral, constatando-se, ainda, caracterizados todos os pressupostos para o pagamento da indenização decorrente da responsabilidade civil, quais sejam, o dano, a culpa e o nexa causal. (TRT – 8º Turma – 3º Região – RO 00036-2006-015-03-00-0 – Relª Juíza Convocada Maria Cecília Alves Pinto – DJMG 21.04.2007)

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, entretanto, em situação peculiar, entendeu lícita a revista com exigência de que o trabalhador se desnude. Trata-se do caso da revista feita em agente carcerário, em prisão de segurança máxima e em rebelião, justificando o posicionamento na necessidade de se garantir segurança pública.

**PRESÍDIO DE SEGURANÇA MÁXIMA. REVISTA ÍNTIMA EM AGENTES DE DISCIPLINA. REBELIÃO. FATO EXTRAORDINÁRIO. AUSÊNCIA DE OFENSA MORAL.** A intimidade e a vida privada, assim como os demais direitos fundamentais, não são absolutos, sofrendo a ingerência dos princípios da proporcionalidade, da unidade e da cedência recíproca, a que devem harmonizar-se de tal forma que podem ser preteridos se ofensivos a um interesse público prevalente. Este último postulado importa que sejam sopesados os bens constitucionalmente tutelados, de forma a não se valorar demasiadamente um em detrimento de outro. **Legítima, portanto, a revista íntima feita em agentes de disciplina de um determinado setor ou turno, com vistas a assegurar a incolumidade de todos em extraordinária situação de rebelião.** Não se verifica tenha a administração prisional objetivado macular a moral do Autor, ou dos outros agentes submetidos à revista, mas apenas suprimir meios de inserção de armas ou outros objetos nocivamente utilizados pelos presos, fato que interessa sobremaneira ao Estado, à sociedade e inclusive ao próprio Autor. Interessa-lhe na qualidade de cidadão cômico dos notórios problemas de segurança pública e, primordialmente, na qualidade de profissional cujo dever é justamente fiscalizar e controlar a disciplina prisional, impedindo ou suprimindo a criminalidade instaurada, não se negue, naquele ambiente. O rigoroso processo de admissão a que se submeteu, atestando-lhe os bons antecedentes e a qualificação para o cargo, impõe-lhe o dever moral de, ele próprio, colaborar com as medidas de repressão à nefasta e criminosa relação que certos presos continuam a manter com o ambiente externo. Como afirma RUDOLF VON JHERING, "determinados fins há que suplantam os meios do indivíduo e reclamam inexoravelmente o esforço unido de muitos, de tal forma que resta fora de cogitação sua perseguição isolada". (A finalidade do direito. Tomo I. Campinas: Bookseller, 2002, p. 149). Aplicação do princípio da repartição do ônus do emprego do interesse público. Recurso ordinário do Autor a que se nega provimento. **(TRT-PR-04661-2006-029-09-00-0-ACO-05746-2007 - 1A. TURMA, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, Publicado no DJPR em 06-03-2007)**

O entendimento doutrinário majoritário não entende como lícita a revista efetuada nos moldes do parágrafo anterior. Houve, em nossa opinião, violação à intimidade do trabalhador. O argumento de que a necessidade de preservação da segurança pública justifica a revista íntima, para evitar a entrada de armas em presídios, carece de força, já que existem modernos meios de detecção de armamento.

Considera-se íntima, ainda, a revista que obrigue o empregado a apenas afastar a roupa, sem tirá-la totalmente, para mostrar algumas partes do corpo a que ela tem por finalidade cobrir, já que também isso expõe o trabalhador a situação vexatória. A exigência de expor qualquer parte do corpo, sem que se queira, também viola o direito à intimidade. Neste sentido:

**Dano moral. Revista íntima diária. Caracterização.** A prática diária de revista íntima, mesmo realizada por pessoa do mesmo sexo, expondo vestuário íntimo do empregado aos demais funcionários da empresa caracteriza o dano moral por agredir a dignidade e a intimidade do empregado, conforme inteligência dos arts. 1º, incs. III e IV, 5º, incs. III, X e 170 da CF/88. Recurso da segunda reclamada parcialmente provido. (TRT – 7º Câmara – 15º Região – RO 530-2005-053-15-00-4 – AC. 8792/07 - Relator Dês Manuel Soares Ferreira Carradita – DOESP 09.03.2007)

As revistas em objetos pessoais, tais como bolsas, carteiras, gavetas etc., tendo em vista o caráter privado que recai sobre eles, são consideradas íntimas. Neste sentido:

**Ementa: REVISTA ÍNTIMA E DE PERTENCES. AFRONTA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 3º, III) E AOS PRINCÍPIOS DA INOCÊNCIA E DA AMPLA DEFESA (ART. 5º, LVII).** Num contexto em que a honra das empregadas e a propriedade da ré estão em situação de conflito, o ponto de conciliação entre os bens jurídicos protegidos está na dignidade da pessoa humana, alicerce da própria República Federativa do Brasil, consagrada como Estado Democrático de Direito (art. 3º, III). O direito de fiscalização da empregadora visando à tutela de seu patrimônio, de forma alguma autoriza a violação da dignidade das trabalhadoras que, pela só qualidade de suspeitas, são agredidas quanto a seus sentimentos de honestidade quando expostas à revista de seus pertences e quanto à sua intimidade quando submetidas à revista íntima (CRFB, art. 5º, inc. X), em afronta ainda aos princípios constitucionais da inocência e da ampla defesa (art. 5º, LVII). (TRT – 12ª Região – RO-V 03889-2005-018-12-00-2 – AC. 9701/2007 – 1º Turma – Redª. Juíza Viviane Colucci - Publicado no TRTSC/DOE em 11-07-2007)

Alice Monteiro de Barros, apesar de, num primeiro momento, afirmar que revistas em bolsas, gavetas etc. são íntimas, entende que em certas situações são permitidas. Encontrando apoio em parte da jurisprudência. Vejamos:<sup>20</sup>

Constrangedoras são, ainda, as revistas nas bolsas, carteiras, papéis, fichários do empregado ou espaços a ele reservados, como armários, mesas, escrivaninhas, escaninhos ou outros que se tornam privados por destinação. A partir do momento em que o empregador concede aos obreiros espaços exclusivos, obriga-se, implicitamente, a respeitar a sua intimidade. Encontra-se, aqui, um clima de confiança que os empregadores, em outras situações, exigem

<sup>20</sup> BARROS, A. M. Ob. cit., Curso de Direito do Trabalho. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2006. P.667-668

espontaneamente de seus empregados. Em conseqüência, a revista realizada nessas circunstâncias implica violação à intimidade do empregado, a qual é vedada pela Constituição da República, logo, só deve ser permitida quando **necessária** à salvaguarda do patrimônio do empregador e como medida de segurança dos demais empregados. Inclui-se no conceito de objetos do empregado, nos quais se permite revista, nas condições relatadas, o veículo do trabalhador que, por suas características, poderá resultar adequado para a ocultação de bens da empresa.

**REVISTAS EM BOLSAS, MOCHILAS E SACOLAS – DANO MORAL – NÃO CONFIGURADO** – Não resta configurado o dano moral quando a revista limita-se à averiguação do conteúdo de bolsas, mochilas e sacolas. O procedimento utilizado pela reclamada não se traduz prática abusiva ou discriminatória que tenha atingido a intimidade, privacidade, dignidade e honra do reclamante. À reclamada cumpre zelar pelo seu patrimônio podendo usar, para tanto, do seu direito de fiscalização, neste incluído o direito de proceder revistas em seus funcionários, desde que não exceda o seu poder diretivo. Trata-se de norma interna de procedimento, que visa resguardar o patrimônio, a idoneidade e a "saúde" financeira da empresa, o que é de interesse inclusive dos empregados que dependem financeiramente da empregadora. **(TRT 9ª R. – ACO 06899-2006-008-09-00-0 – Rel. Sergio Murilo Rodrigues Lemos – J. 15.02.2008)**

Como visto, a lei, a doutrina e a jurisprudência não definem o que é revista íntima. A razão, como sempre, é a riqueza das relações sociais, impossíveis de total captação pelo texto. A violação deve ser aferida no caso concreto. Considerando o princípio da dignidade humana, certos atos podem, e devem, em razão da repetição, ser reputados como infringentes do direito à intimidade. É o que acontece com a revista que envolva qualquer contato com o corpo do empregado e com pertences deste cujo conteúdo, em princípio, destina-se apenas ao seu próprio conhecimento.

#### 4.2 Procedimentos que deverão ser observados nas revistas

A revista, por consistir em meio extremo do exercício do poder fiscalizatório, deve seguir alguns parâmetros que visem minimizar seus efeitos.

Não obstante ser permitida, a revista, como já dito, deve consistir no último meio do empregador proteger seu patrimônio, ou seja, havendo outro, será ilícita a revista.

Deverá, também, ser efetuada preferencialmente na saída, sendo permitida na entrada somente por motivo de segurança.

Necessário, ainda, observar a impessoalidade, de modo a evitar perseguições em face de certo obreiro, discriminações por conta de raça, sexo, religião, opção sexual, enfermidades etc., o que, sem dúvida afrontaria o princípio da igualdade e, conseqüentemente, da dignidade humana.

A legislação brasileira nada fala a respeito, considerando, porém, os princípios informadores do Direito do Trabalho, os direitos fundamentais da pessoa e a boa-fé objetiva, é altamente recomendável o uso de métodos de seleção impessoais, sob pena de configurar espécie de dano presumido. Isso porque, por óbvio, não se poderia entender como correto o empregador escolher certos empregados a título de exemplo tendente a assegurar proteção do seu patrimônio. Os empregados eleitos seriam, por certo, vítimas de clara discriminação, independentemente dos meios empregados na revista. A presunção de dano decorrerá, porém, do simples fato de não existir meios impessoais, cabendo, então, ao empregador o ônus de provar o contrário, ou seja, que não agiu de forma discriminatória, de provar como chegou à conclusão de que aqueles empregados que sofreram a revista foram escolhidos de maneira aleatória.

## **5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O presente trabalho possui como fundamento pesquisa em leis, obras doutrinárias, revistas jurídicas, jurisprudência dos Tribunais sobre o tema, tudo à luz da Constituição Federal da República.

## **6 CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA**

A Faculdade de Direito Curitiba foi fundada na década de 50 (XX). Desde a sua fundação, o UNICURITIBA, com alicerce em princípios socialmente responsáveis, confirma sua história de perseverança e de vocação educacional, tal como idealizada por seus fundadores.

Tem como missão educar para formar pessoas capacitadas e comprometidas com o desenvolvimento social. Seus valores são a ética na relação com os clientes, colaboradores e mercado, o respeito à tradição e a valorização do capital intelectual. Sua visão Ser reconhecida, como diferencial no mercado, pela excelência na educação.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Feitas as considerações acerca da nova interpretação do poder empregatício, tendo em vista a proposta de maior efetivação dos direitos humanos, notadamente o direito à intimidade, bem como a boa-fé objetiva, chegamos às seguintes conclusões:

I – A empresa deixa de ser vista apenas sob o prisma da propriedade privada, inserindo-se num contexto mais social, levando em conta a sua função social, o que é reflexo da democratização da sociedade atual;

II – O Direito Contratual em geral e o Direito do Trabalho em especial, atentos ao atual pleito da sociedade mais democratizada, abandonam, ainda que de maneira tímida, o positivismo, propondo, com o advento da boa-fé objetiva, um novo meio de interpretação e de limitação do exercício de direitos, buscando, assim, soluções mais justas aos conflitos do que a encontrada pela mera subsunção deles à letra fria da lei, como ocorria na interpretação individualista, típica do Estado-liberal;

III – As revistas são permitidas pelo ordenamento jurídico pátrio, salvo se íntimas;

IV – Considera-se íntima a revista que envolva qualquer contato com o corpo do empregado e com pertences deste cujo conteúdo, em princípio, destina-se apenas ao seu próprio conhecimento;

V – Ainda que a revista não seja íntima, o empregador deve observar certos critérios para que sua conduta seja considerada lícita, a saber, a necessidade (outros meios menos invasivos têm preferência à revista) e a impessoalidade.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS**

**BARROS**, Alice Monteiro de. *Curso De Direito Do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

**BARROS**, Alice Monteiro de. *Proteção À Intimidade Do Empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

**PAMPLONA FILHO**, Rodolfo. *O Dano Moral Na Relação De Emprego*. São Paulo: LTr, 1999.

**BARACAT**, Eduardo Milléo. *A Boa-Fé No Direito Individual Do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

**DELGADO**, Mauricio Godinho. *Curso De Direito De Trabalho*, São Paulo, Ltr, 2004

**SANSEVERINO**, Luiza Riva. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1976

**MASCARO NASCIMENTO**, Amauri. *Curso De Direito Do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2004.

**AFONSO DA SILVA**, José. *Curso De Direito Constitucional Positivo*. São Paulo, 2007