

# LIMITAÇÕES AO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO PROCEDIMENTO DE REVISTA DO EMPREGADO

EVERTON DA SILVA TELES<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente trabalho aborda a questão das limitações ao poder diretivo do empregador no procedimento de revista do empregado, isto é, até que ponto o empregador pautado no direito de defesa do patrimônio empresarial, pode limitar o direito de intimidade do empregado através da revista em seus pertences, buscando uma harmonia entre os direitos em conflito, analisando meios alternativos de proteção ao patrimônio empresarial, chegando à compreensão das limitações impostas ao poder diretivo.

**Palavras Chave:** Relação de emprego. Poder diretivo do empregador. Revista Pessoal. Limitações.

## ABSTRACT

This paper addresses the issue of limitations to the governing power of the employer on the employee's revised procedure, that is, the extent to which the employer ruled on the right of defense of the business assets, may limit the right of employee privacy through the magazine on your belongings, seeking harmony between the conflicting rights, analyzing alternative means of protection to business assets, reaching the understanding of the limitations imposed on the directive power.

**Keywords:** Employment relationship. Directive power of the employer. Personal Journal. Limitations.

---

<sup>1</sup> Graduando do último semestre em Direito pela Universidade Salvador. E-mail: evertonteles\_16@hotmail.com

## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como escopo analisar as limitações que o poder diretivo do empregador enfrenta nos procedimentos de revista do empregado. A evolução da sociedade determinou a necessidade de um repensar das relações de emprego, sendo forçoso, que o contrato de trabalho passe a ser visto, não mais apenas sob o aspecto da relação empregado e empregador, mas sim, de uma forma mais ampla, que abrange a sociedade, a empresa e o empregado agora como detentor de direitos e garantias salvaguardados constitucionalmente.

Vale dizer, até que ponto o poder diretivo do empregador pautado na proteção de seu patrimônio, na tutela da atividade econômica, pode fiscalizar os pertences de seus empregados nos domínios empresariais, interferindo na intimidade e vida privada do empregado, direitos fundamentais garantidos no art. 5º, X, da Constituição brasileira.

Ademais, justifica-se pela necessidade de se encontrar um equilíbrio entre os direitos fundamentais dos empregados, enquanto cidadãos, e detentor da garantia fundamental à intimidade e vida privada, e o direito dos empregadores de livre iniciativa e propriedade. Muito embora seja um tema já discutido pela doutrina e jurisprudência, não existe uma única resposta correta para esse conflito, sendo possível observar, das decisões dos magistrados trabalhistas, a existência de duas correntes bem definidas sobre a legalidade ou não da revista efetuada nos pertences do empregado.

Na primeira corrente, a licitude do procedimento de revista em bolsas e sacolas encontra fundamento no exercício legítimo do poder de direção do empregador na proteção de seu patrimônio empresarial, mas desde que seja exercida sem contato físico e de forma indistinta para todos os empregados.

Para a segunda corrente, a revista pessoal seja ela íntima ou não praticada pelo empregador viola o direito de intimidade do empregado, constitucionalmente salvaguardado no art. 5º, X, da CF/88.

Verifica-se ainda que com o incremento de novas tecnologias os empregadores contam com meios alternativos de controle e fiscalização do

ambiente laboral, como por exemplo, a utilização de circuito interno de televisão, controle de estoque, auditorias periódicas, a colocação de armários em ambiente externo e distante das mercadorias passíveis de subtração, detector de metais, etiquetas magnéticas, dentre outras medidas o que por si só, levaria o procedimento de revista a ser usado como último recurso possível, sendo exercido somente ante a falta de outros meios adequados e igualmente eficazes na salvaguarda do patrimônio.

Por fim, surge o questionamento se é possível ou não a revista nos trabalhadores e, se possível quais são as limitações encontrada adotando um posicionamento sobre o objeto de estudo.

## **2 DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

O poder diretivo é um importante efeito decorrente do contrato de trabalho. Esse poder em suas diferentes dimensões ampara um conjunto de prerrogativas de grande relevância socioeconômica, conferindo ao empregador influência dentro do terreno contratual, bem como no âmbito social.

Na relação de emprego à subordinação é um lado da moeda, e o poder diretivo o outro lado da mesma moeda, sendo o empregado subordinado ao seu empregador. Frise-se, que a prerrogativa de comando do empregador incide sobre a atividade que é exercida e não sobre a pessoa do empregado.

Neste sentido são as lições de Marlon Marcelo Murari (2008), para o autor a característica principal da relação de emprego é a prestação pessoal e produtiva do empregado, que é prestada pelos auspícios da subordinação jurídica, embora não configure uma submissão pessoal, gera para o empregador um estado de poder.

Contudo, o poder diretivo do empregador seja reconhecido pela doutrina como prerrogativa de comando, evidentemente que este comando não é absoluto e deve ser exercido dentro dos limites legais, respeitando-se os direitos individuais e fundamentais indissociáveis do trabalhador.

O poder diretivo do empregador é resultado natural do vínculo empregatício, que decorre da subordinação jurídica do empregado. Desta forma o poder diretivo é

decorrência do próprio contrato de trabalho, bem como da própria lei, uma vez que, no art.2º da CLT revela que uma das atribuições do empregador é dirigir a prestação de serviço do seu empregado.

Dispõe a CLT em seu artigo 2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

O poder diretivo é subdividido em diferentes manifestações, sendo três as maneiras mais recorrentes: poder de direção (também conhecido como poder organizativo), poder fiscalizatório (ou poder de controle) e o poder disciplinar.

## 2.1 PODER DE ORGANIZAÇÃO

O Poder diretivo propriamente dito, ou poder de direção, ou poder organizativo é externado pelo empregador no momento em que ele organiza o estabelecimento empresarial e designa de que forma o empregado irá exercer suas atividades laborais.

Conforme Octavio Bueno Magno (1982, p. 94) o poder diretivo do empregador é definido como “capacidade, oriunda do seu direito subjetivo, ou então de organização empresarial para determinar a estrutura técnica e econômica da empresa e dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando a realização das finalidades daquela”.

O poder organizativo é exercido em contrapartida a característica do empregador da alteridade, pois sendo do empregador à assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho, este precisa ser responsável na condução da atividade empresarial, cabendo a este a capacidade de organizar a empresa.

Nesta senda, sendo o empregador o detentor do poder de organização, cabe a ele determinar as normas de caráter técnico para a prestação do serviço, sendo tais normas expedidas por mero contato verbal ou comunicados escritos, avisos, memorandos, etc. (NASCIMENTO, 2013, p.714).

Do mesmo modo compreende o poder de direção a prerrogativa de administrar e definir as atividades da empresa, de decidir os rumos empresariais e comerciais, determinando por exemplo a mudança de atividade.

Essa prerrogativa do poder de direção autoriza não somente o empregador, mas também os seus prepostos a determinar ordens para os empregados, desde que investidos desta autorização por parte do dono da empresa.

José Cairo Junior (2014, p. 247) assevera que, este poder de comando não é absoluto e encontra limites no *pacta sunt servanda* (força obrigatória dos contratos), assim como no poder de resistência do empregado.

Acrescente-se a esses limites a dignidade da pessoa humana corolário dos direitos de personalidade do empregador, bem como a normas constitucionais que refletem seus valores sobre todo ordenamento jurídico, institutos analisados no capítulo dos direitos fundamentais e que será novamente tratado em momento oportuno.

Conclui-se que é por meio do poder organizativo que o empregador estabelece as regras empresarias, bem como da destinação específica a atividade prestada pelos seus empregados, visando os fins objetivados pelo empreendimento empresarial.

## 2.2 PODER DE CONTROLE

O poder de controle ou fiscalizatório embora seja estudado no presente trabalho como modalidade autônoma somente para fins didáticos na construção do tema, ele é decorrente ou conexo do poder organizativo, pois o empregador ao organizar o empreendimento empresarial exprime normas específicas ou genéricas para seus subordinados, e através do poder de controle irá fiscalizar se suas ordens estão sendo cumpridas pelos empregados.

Nas lições de Octavio Bueno Magno (1982, p.118) o poder de controle consiste na fiscalização da atividade do empregado, velando para que as ordens sejam executadas de maneira correta, complementando ou corrigindo as instruções

ou incentivando procedimentos. Asseverando que exerce o poder de controle o empregador ou seus prepostos que submete o empregado a revista.

O poder de controle é a prerrogativa que detém o empregador de fiscalizar se os seus empregados estão a exercer suas atividades dentro dos parâmetros determinados, bem como de vigiar as condutas dos seus subordinados dentro do espaço empresarial e com objetivo de coibir condutas que tenha o condão de inviabilizar a atividade empresarial.

O empregador ao controlar a atividade do seu empregado busca também coibir atitudes ilícitas dos seus subordinados, condutas que em determinadas situações até poderá recair sobre a sua responsabilidade, pois tem o empregador à responsabilidade civil dos atos de seus prepostos.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2013, p.716) o poder de controle da ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado, pois, sendo a atividade do empregado subordinada ao empregador, não poderá ser exercida ao seu contento, mas da maneira que for imposta pelo seu patrão.

O controle será exercido sobre a atividade do empregado e não sobre sua pessoa, de forma a lhe assegurar o seu direito fundamental de privacidade e intimidade.

Todavia, é justamente através do poder fiscalizatório que se vislumbra a maior ameaça a violação dos direitos fundamentais do empregado, pois o empregador pautado no direito fundamental de propriedade acaba por adotar medidas de fiscalização abusivas e vexatórias que violam o direito fundamental de privacidade e intimidade do cidadão-empregado, criando sempre uma zona de conflitos entre esses direitos constitucionalmente assegurados.

O empregador com o advento de novas tecnologias passou a possuir um leque de possibilidades para fiscalizar os seus subordinados, sendo inequívoco que qualquer procedimento que venha a ser adotado pelo empregador deverá ser exercido dentro dos limites de preservação dos direitos do empregado.

Não se pode negar que com o incremento de novas tecnologias aliada ao controle e fiscalização dos empregados, impõe ao empregador a responsabilidade de adoção cada vez mais de medidas menos invasivas aos direitos do trabalhador,

abandonando procedimentos que outrora se faziam essenciais para viabilidade da empresa.

Conclui-se que o poder de controle é lícito, porém como qualquer outro direito não é absoluto e enfrenta limitações, não sendo possível exercitá-lo de maneira a expor o empregado a situações abusivas e vexatórias.

### 2.3 PODER DISCIPLINAR

O poder disciplinar é a capacidade que o empregador possui perante uma conduta adversa do empregado, seja ela contratual ou legal, de aplicar-lhe sanções disciplinares com o fito de responsabilizar sua conduta.

Mauricio Godinho Delgado (2013, p.670) ensina que o poder disciplinar é “o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por estes de suas obrigações contratuais”.

Segundo José Cairo Júnior (2014, p.248), “o não cumprimento dos deveres decorrentes do exercício do poder organizacional do empregador, constatados por meio do poder de fiscalização ou de controle, permite que o empregador aplique certas sanções ao empregado”.

Revela-se que o poder organizativo sem o poder disciplinar não se realizaria, pois de nada valeria determinar ordens aos empregados de como deveria ser realizado o seu trabalho, se durante a fiscalização das suas atividades percebesse que estas não foram cumpridas e não existisse a possibilidade de aplicar sanções de maneira a coibir novas irregularidades.

As sanções aplicadas pelo empregador deverão ser aplicadas de forma razoável e sempre atendendo a proporcionalidade entre a falta cometida e a sanção aplicada ao empregado.

Neste sentido Alice Monteiro de Barros (2013, p.480) “na aplicação das medidas disciplinares, o empregador deverá ater-se ao nexo de causalidade entre a falta e a punição e à imediatidade, sob pena de perdão tácito; à proporcionalidade entre o comportamento faltoso e a sanção”.

A CLT disciplina no seu art. 474 e 482 as sanções de suspensão e despedida por justa causa respectivamente, não existindo nenhum tipo de disciplinamento sobre as advertências.

Para Eduardo Milléo Baracat (2009, p.56) a advertência que pode ser aplicada verbalmente ou por escrito é “reconhecida pelo costume, embora não tenha previsão legal”.

As sanções aplicadas aos empregados poderá ser submetida ao poder judiciário pelos funcionários que se sentirem injustiçados pelas sanções que lhe foram impostas, cabendo ao judiciário uma análise acurada do nexos de casualidade entre a conduta faltosa e sanção aplicada, assim como a proporcionalidade da sanção aplicada.

Nesse diapasão, conclui-se que o poder disciplinar dar substrato para efetivação do poder de direção do empregador.

### **3 DO PROCEDIMENTO DE REVISTA PESSOAL DO EMPREGADO**

O exercício do procedimento de revista pessoal do empregado é um dos temas mais controvertidos tanto na doutrina como na jurisprudência trabalhista.

A divergência é resultado da escassez de normas infraconstitucionais acerca do tema. Tal positivação é precária devido à falta de interesse por parte dos legisladores trabalhista em encontrar uma solução harmônica, bem como da dificuldade apontada por alguns doutrinadores de positivar uma situação que deverá ser analisada a luz da casuística.

Neste diapasão, o único dispositivo infraconstitucional sobre o procedimento de revista é encontrado no art. 373-A, VI, da CLT que foi incluído pela lei 9799/99. O referido artigo disciplina que é vedado ao empregador ou seus prepostos a proceder revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias, e tem a seguinte redação:

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 nos acordos trabalhistas, é vedado:

VI- proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.



Anterior a esta disposição infraconstitucional somente existia o art. 5º, X, da Constituição da República de 1988, que tutela a intimidade, vida privada, a honra e a imagem das pessoas de forma geral das invasões ilegítimas.

Muito se discutiu sobre a abrangência deste dispositivo celetista aos funcionários do sexo masculino, pois sua vedação se refere somente as funcionárias e foi incluído no tópico que visa corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades, entretanto, a jurisprudência com base no art. 5º, I, da CF/88, estendeu sua aplicação para todos os funcionários independente de sexo, pois conforme o preceito constitucional homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Esse debate, inclusive foi tema da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, realizado no ano de 2007, que acabou por gerar o Enunciado nº 15, inciso II, que tem a seguinte redação:

“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”.

Segundo Nilson de Oliveira Nascimento (2008, p.165): “o dispositivo consolidado veda a prática de revistas íntimas em relação às mulheres empregadas, todavia, não traz qualquer indicação a respeito do significado da expressão “revistas íntimas”.”.

A extensão da expressão “revista íntima” é outro ponto de debate na doutrina e jurisprudência.

Para o Ministro Cláudio Brandão em acórdão lavrado no processo 0001221-52.2010.5.05.0018, o qual era relator quando a época era desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, defende que a expressão “revista íntima” deve ser interpretada no sentido teleológico, que seria preservar a intimidade do empregado, e não no seu sentido gramatical que traduz a contatos sensuais ou sexuais.

A interpretação que tem tomado mais relevo é que a expressão “revista íntima” é traduzida pela exposição do empregado ao desnudamento do seu corpo, ou o apalpamento do mesmo por prepostos do empregador.

A revista pessoal diversamente tem se caracterizado pelo procedimento de revista de bolsas, sacolas, armários ou pertences dos empregados sem a necessidade de contato físico e desnudamento.

No presente trabalho a revista que será estudada é aquele procedimento feito pelo empregador nos objetos do empregado, sejam eles: bolsas, sacolas, sacos, carteiras, armários ou qualquer espaço reservado para guarda de seus pertences, sendo usualmente chamada de revista pessoal por parte da doutrina e jurisprudência para diferenciá-la da revista íntima propriamente dita, ou seja, aquele procedimento em que exige uma exposição do corpo ou contato físico.

Atualmente para Antônio Carlos Paula de Oliveira (2011, p.122) a controvérsia da revista “reside no seguinte pormenor: vem se defendendo que o art. 5º, x, da CF/1988 veda toda e qualquer revista, íntima ou não, por se tratar de ato atentatório à intimidade e vida privada do empregado”.

O Tribunal Superior do Trabalho tem expressado entendimento majoritário no sentido que as revistas não íntimas fazem parte do exercício de controle do poder diretivo do empregador, e encontra justificativa no direito fundamental de propriedade, muito embora existam julgados que não admitem nenhum tipo de revista, pois fere da mesma forma a intimidade do empregado revistado.

A controvérsia da revista pessoal do empregado se desenvolve no conflito de direitos fundamentais, de um lado o empregador pautado no direito de propriedade efetua o procedimento fiscalizatório, e do outro lado o empregado tutelado pelo direito a intimidade e vida privada pretende não se submeter a tal fiscalização.

A grande maioria das pessoas não gostam de ter seus pertences revistados, principalmente por pessoas que não figuram na relação de intimidade. E mesmo na mais íntima relação que é a conjugal, vez por outra, as mulheres não se sentem confortáveis quando seus cônjuges revistam suas bolsas de forma pormenorizadas. Obviamente que este sentimento não é geral e existem pessoas que não se incomodam em abrir seus pertences para conferência.

Para o grupo que não admite a revista em nenhuma hipótese acrescenta que além da invasão da intimidade do empregado o procedimento fiscalizatório produz ainda um sentimento de desconfiança dos trabalhadores, questionando sua índole todos as vezes que são submetidos à revista.

Pode se extrair da explanação acima exposta que existe consenso que a revista íntima propriamente dita é considerada abusiva e vexatória, não sendo autorizada em nenhuma hipótese, inclusive encontrando vedação expressa de lei no art. 373-A, VI, da CLT.

Ao contrário a doutrina e jurisprudência não são unânimes em relação à revista pessoal, fazendo-se necessário desta forma analisar nos próximos tópicos os fundamentos que autorizam ou limitam o procedimento fiscalizatório.

### 3.1 DO DIREITO DE PROPRIEDADE COMO JUSTIFICATIVA PARA A REVISTA

Neste momento passará ao estudo dos fundamentos que autorizam o poder diretivo do empregador a exercer a revista pessoal do empregado.

O direito de propriedade é garantido constitucionalmente no art. 5º, caput, assim como no art. 170 da CF/88, possuindo a seguinte redação:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Art. 170. 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;

III - função social da propriedade;

Amparado no disciplinamento constitucional o empregador é possuidor do direito de propriedade e de livre iniciativa, sendo este o fundamento utilizado pela jurisprudência que autoriza a revista nos empregados.

Para Alice Monteiro de Barros (2013, p. 463) “a jurisprudência brasileira inclina-se, há mais de meio século, pela possibilidade da revista pessoal, mormente quando prevista em regimento interno da empresa, com fundamento de que é um direito do empregador e uma salvaguarda do seu patrimônio”.

A autora supracitada fundamenta a prática da revista pessoal como defesa ao direito de propriedade, e condiciona que tal procedimento deve está presente no regimento interno da empresa.

Neste mesmo sentido são as lições de Livia Garcia Vasconcelos (2014, p.82), “o direito de propriedade confere de modo inafastável a possibilidade de o empregador realizar revistas pessoais naqueles que estão a desempenhar atividades profissionais em seu estabelecimento”. Afirma ainda à autora que a revista é inerente a função do empregador de direção da prestação de serviço de seus empregados, sendo necessária a proteção dos bens materiais que fazem parte do empreendimento.

Não existe duvida que o empregador é titular do direito de propriedade, o que resta dúvida é quanto ao seu exercício. Como todo direito este também não é absoluto e comportam limitações, o próprio art. 170, III, da CF/88, limita o exercício do direito de propriedade impondo que este cumpra a sua função social.

Livia Garcia Vasconcelos (2014, p.84), encontra fundamento ainda no art. 373-A, IV, da CLT, para a autora “a CLT permite de forma expressa a revista a ser realizada pelos empregadores (interpretação a contrario sensu da norma), ressaltando somente a hipótese de revista íntima”.

Percebe-se que a autora fundamenta o exercício da revista como uma função do empregador bem como na ausência de disciplinamento que proíba expressamente o procedimento.

Nesta senda Rodolfo Pamplona Filho (2002, p. 104):

Como não há, ainda, uma regulamentação específica no direito positivo brasileiro sobre o direito de revista do empregador, entendemos que tal direito deve ser exercido de forma razoável, com a preocupação constante em não violar a esfera extrapatrimonial de interesses dos empregados.

Para Octavio Bueno Magano (1982, p.202): “no Brasil, enquanto tal ressalva não constar em lei ou de outro ato normativo, a revista deve ser tida como

prerrogativa exclusiva do empregador, [...] proibidos os procedimentos discriminatórios e atentatórios à dignidade do trabalhador”.

Os supracitados autores além de fundamentar a revista em premissas já analisadas anteriormente apresentam ressalvas ao procedimento, devendo para eles ser necessário o exercício de forma razoável e de forma a não expor os empregados em situações humilhantes e vexatórias.

### **3.1.1 Dos critérios para realização da revista pessoal.**

Para a parte da doutrina que defende a revista pessoal alguns critérios objetivos devem ser observados para que possa ser considerada legítima e não atentatória a dignidade do empregado.

Segundo Alice Monteiro de Barros (2013, p. 464), “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”.

Esse critério seria traduzido por Antonio Carlos Paula de Oliveira (2011, p.124) como “imprescindibilidade”, ou seja, a revista somente se justificaria após cessar todos os outros meios alternativos que visem à proteção do patrimônio empresarial, por exemplo, a instalação de sistema de câmeras de vídeo.

Ao lado do critério da imprescindibilidade, o local que é praticada a revista também deverá ser respeitado, somente sendo possível ao empregador proceder dentro dos limites da empresa não existindo justificativa que tal procedimento ocorra fora do empreendimento empresarial.

A revista somente se justifica nas empresas que possui em seus domínios bens com possibilidade reais de subtração, e que possuam valor agregado. Sendo mais comum a prática nas empresas que comercializam vestuários, eletrônicos de pequeno porte, medicamentos, bem como as companhias do ramo de valores.

Rodolfo Pamplona Filho (2002, p.104-105), citando sugestões trazidas por Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro sugere outros critérios para legitimar o procedimento de revista: a) todos os empregados tem que saber previamente do uso

da revista pelo empregador; b) a revista deverá ser impessoal, abrangendo todos os empregados; c) existência de uma comissão paritária de empregados e empregadores para organizar o procedimento; d) a necessidade de regulamentação em norma coletiva autorizando a revista.

Apesar da tentativa por parte da doutrina na inclusão de critérios objetivos para garantir a mínima invasão na esfera da intimidade dos empregados, o poder diretivo do empregador está a todo o momento entrando em rota de colisão com a dignidade do trabalhador, sendo forçoso reconhecer que o direito a intimidade é violado na prática da revista.

Cumprido esclarecer, que como já explanado neste trabalho o poder diretivo do empregador não é absoluto, devendo ser relativizado para respeitar a dignidade do cidadão-empregado.

### 3.2 DA VIOLAÇÃO AO DIREITO DE INTIMIDADE DO EMPREGADO

A revista pessoal seja ela íntima ou não praticada pelo empregador viola o direito de intimidade do empregado, constitucionalmente salvaguardado no art. 5º, X, da CF/88.

Para Edilton Meireles (2004, p.114), “efetivamente, a revista, por si só, sem qualquer justificativa ou genérica, é prática abusiva, pois viola o direito à intimidade e à vida privada, bem como fere o princípio do respeito à dignidade da pessoa humana”.

Conforme Alice Monteiro de Barros (2013, p.468), as revistas em bolsas, sacolas, carteiras ou espaços reservados aos empregados que se tornam privados por destinação é considerada constrangedora e acaba gerando um clima de desconfiança. Continua a autora afirmando que a revista praticada nessas circunstâncias viola a intimidade do empregado o que é violado pelo art. 5º, X, da CF/88.

A revista adotada pelo empregador que é utilizada para inibir eventuais furtos surgiu como ferramenta para suprir a desconfiança que ronda o empregado. O

elemento da confiança mesmo que característica implícita da relação de emprego deve ser respeitada impondo impedimento para prática da revista.

Sandra Lia Simón (2003, p.67) afirma ser incontroverso que a revista pessoal “pela sua própria natureza, são atentatórias à dignidade da pessoa humana, considerada pelo constituinte fundamento da República Federativa do Brasil”.

O procedimento de revista fere o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, uma vez que, sua prática expõe o empregado a uma situação vexatória e degradante somente por esta em condição de subordinação ao empregador.

De forma já abordada nenhum direito é absoluto e às vezes sofrem restrições, neste sentido Edilton Meireles (2004, p.115) ensina:

O direito à intimidade não é absoluto, como não o é o próprio direito à vida (que sofre restrição em caso de guerra, art. 5º, XLVII, alínea a, da CF/88). Qualquer restrição ao direito à intimidade, no entanto, deve provir da lei, havendo fundadas razões (princípio da razoabilidade).

Alice Monteiro de Barros (2013, p.468) e Edilton Meireles (2004, p.115), comungam no entendimento que a revista pessoal é medida de busca e apreensão, sendo considerada verdadeira atividade policial privada. Ressalta Edilton Meireles que a revista disciplinada pelo Código de Processo Penal no art. 240 exige fundada suspeita sobre a conduta ilícita do sujeito para que seja procedida.

A revista policial do CPP é procedida em primeiro lugar por pessoas instruídas para tal atividade, segundo encontra previsão legal para sua efetivação e, em terceiro lugar exige fundada suspeita de ilicitude na conduta do agente. Não é o caso da revista pessoal ocorrida no âmbito da empresa que é procedida por pessoas sem a devida capacitação, não encontra amparo expresso de lei e, não é fundada na ilicitude da conduta, ferindo o princípio da presunção de inocência.

Nesse particular assevera Edilton Meireles (2004, p.116), “nossa legislação, portanto, não prevê a hipótese da realização da busca e apreensão ou revista pessoal realizada por particular, ainda que este seja o empregador”.

Para Cláudio Brandão em acórdão lavrado no processo 0001221-52.2010.5.05.0018, outro ponto deve ser levado em consideração para afastar a utilização da revista, para o ministro a nossa Constituição Federal adota clara opção

axiológica da primazia do SER sobre o TER, devendo ser observado no conflito entre intimidade e propriedade a preferência do homem sobre a coisa.

Nesta senda, vale transcrever as lições de Edilton Meireles (2004, p.117):

Não se pode admitir a revista tendo em vista a proteção do patrimônio do empregador, pois, a partir dos princípios e valores que emanam da nossa Constituição, o foco deve ser centrado na pessoa humana e na sua dignidade. Aplicar o direito a partir da proteção do patrimônio é típico do sistema liberal de índole individualista e não de um sistema que esta fincado no Estado Social de Direito – que foi agasalhado pelo Brasil.

A imposição de cláusula contratual ou de convenção coletiva que autorizam ao empregador adotar o procedimento fiscalizatório do trabalhador se revela abusiva, para Edilton Meireles (2004, p.117), esta cláusula “viola o princípio da função social na medida em que restringe direito fundamental assegurado por lei, revelando-se, assim, como ilegítima”.

O direito fundamental a intimidade é indisponível e não poderá ser objeto de negociação, sendo considerada nula e sem efeito qualquer cláusula contratual que tem como objeto a restrição do direito a intimidade.

Para Sandra Lia Simón (2003, p.67), a prática da revista pessoal viola a dignidade da pessoa humana e causa lesões a diversos valores constitucionais:

- a) direito à intimidade (art. 5º, X): há intromissão em área exclusiva, reservada para si pelo trabalhador;
- b) direito a honra (art. 5º, X): prejudica-se tanto o sentimento de auto-estima, como o conceito social do trabalhador;
- c) princípio da presunção de inocência (art. 5º, LVII): assegura-se o contraditório e a ampla defesa aos acusados (art. 5º, LV), mas não aos simples “suspeitos”;
- d) princípio da igualdade (art. 5º, caput): privilegia-se o empregador, autorizando-lhe a tomar medida para defesa de seu patrimônio que nenhuma outra pessoa pode adotar e prejudica-se o empregado, pelo simples fato de encontrar-se numa relação de subordinação;
- e) princípio da exclusividade do Estado no exercício da função policial (art. 144): o “poder de revistar” é típica função da polícia e, se é exercido pelo empregador, assume características de “polícia privada”.

Revela-se que a revista pessoal do empregado entra em colisão com diversos valores constitucionais, e não deve ser admitida a sua prática de forma geral e indiscriminada, devendo existir uma motivação de intensa relevância para que sua prática se revele indispensável.



Alice Monteiro de Barros (2013, p.465), apresenta uma exceção que se apresenta relevante para autorizar a revista:

[...] em face da intensificação do fenômeno terrorista no mundo, e também em determinadas atividades (minas, por exemplo), para evitar a introdução de objetos como explosivos ou outro objeto capaz de colocar em risco a segurança das pessoas ou o patrimônio empresarial.

Nestas situações excepcionais o bem jurídico tutelado não é o direito de propriedade e sim o direito a saúde e vida do empregado, visando à tutela do bem de uma coletividade em detrimento do particular. Mesmo em casos como este o empregador deverá respeitar ao máximo a dignidade do empregado.

Na Primeira Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, realizado no ano de 2007, a controvérsia do procedimento de revista pessoal foi abordada e teve como resultado a criação do Enunciado nº 15, inciso I, que tem a seguinte redação:

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”.

O presente enunciado reproduz uma tendência dos magistrados trabalhistas em não acolherem a revista pessoal como lícita, embora tal convergência ainda não é visualizada de forma mais contundente na jurisprudência pátria.

Depreende-se que a revista pessoal viola a dignidade da pessoa humana e limita o direito de intimidade do empregado, não se admitindo como lícito o procedimento que expõe o trabalhador a situações vexatórias e degradantes.

O empregador continua sendo titular do seu direito de propriedade salvaguardado constitucionalmente, embora precise encontrar meios alternativos para defender seu patrimônio empresarial de eventuais subtrações.

### **3.2.1 Dos meios alternativos de salvaguarda do patrimônio empresarial.**

A prática da revista pessoal acaba por violar uma série de direitos do empregado e limita seu direito de intimidade, impondo ao empregador uma busca por outros meios possíveis para defesa do seu patrimônio de modo que preserve a intimidade dos seus funcionários.

Surge como meios de fiscalização, por exemplo, a utilização de circuito interno de televisão, controle de estoque, auditorias periódicas, a colocação de armários em ambiente externo e distante das mercadorias passíveis de subtração, detector de metais, etiquetas magnéticas, dentre outras medidas.

O empregador no seu caso concreto utiliza a medida mais adequada e menos humilhante possível. Utilizando, por exemplo, o caso de um centro de distribuição de mercadorias, a implantação de armários fora do local de armazenagem dos produtos em conjunto com detector de metais nas portas de acesso ao armazém, bem como a utilização de câmeras de televisão demonstra suficiente para prevenir a empresa de eventuais furtos, sendo dispensável a utilização da revista.

Alice Monteiro de Barros (2013, p.472), analisa ser possível a utilização de aparelhos audiovisuais:

A legislação brasileira não proíbe que o poder de direção conferido ao empregador se verifique por meio de aparelhos audiovisuais de controle de prestação de serviços, o que, aliás, é uma decorrência do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na apreciação da conduta do empregado. Inadmissível é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador e autorizar a introdução de aparelhos audiovisuais indistintamente.

O avanço constante da tecnologia tem auxiliado o empreendimento empresarial a adoção de formas mais adequadas de preservação do patrimônio, o que não pode é o empresário adotar a revista pessoal por não ter grandes custos adicionais.

Outro caso de destaque no judiciário de utilização de revista são as empresas de valores, para esse caso concreto tem se defendido que a implantação de câmeras em ângulos estratégicos somados a fardamento adequado, por exemplo, macacão sem bolsos ou compartimentos que possam ser utilizado para guardar o produto da subtração, dificultaria a possibilidade de furtos e afastaria a imprescindibilidade da revista.

Outros meios alternativos além dos citados podem nascer da criatividade e necessidade empresarial, o que se almeja é ver o direito a intimidade do empregado preservado.

## 4 CONCLUSÃO

Inicialmente pode-se dizer que, a evolução da sociedade determinou a precisão de um repensar das relações de emprego, sendo imperativo que o contrato de trabalho passe a ser visto, não mais de forma restritiva e que somente produz efeitos na relação empregado e empregador, mas sim, de uma forma mais abrangente que envolve a sociedade, a empresa e o empregado agora como detentor de direitos e garantias salvaguardados constitucionalmente.

A condição de empregado não retira do ser humano a titularidade de direitos e garantias fundamentais, tais espécies de direitos são considerados inatos ao ser humano, indissociáveis e indisponíveis. Não poderia, por exemplo, o empregador por força da subordinação jurídica do empregado impor cláusulas contratuais que renunciasse direitos fundamentais.

O empregador é possuidor do poder diretivo, que tem como fundamento o direito de propriedade e de livre iniciativa. A partir desta prerrogativa de comando o empregador organiza o estabelecimento empresarial e designa de que forma o empregado irá exercer suas atividades laborais.

O poder diretivo é subdividido em diferentes manifestações, sendo três as maneiras mais recorrentes: poder de direção (também conhecido como poder organizativo), poder fiscalizatório (ou poder de controle) e o poder disciplinar.

O poder de comando não é absoluto e encontra limites na dignidade da pessoa humana, nos direitos de personalidade do empregado, na lei, etc.

A revista pessoal do empregado desenvolve o conflito de direitos fundamentais, de um lado o empregador pautado no direito de propriedade efetua o procedimento fiscalizatório, e do outro lado o empregado tutelado pelo direito a intimidade e vida privada pretende não se submeter a tal fiscalização.

Diante do conflito entre o direito de propriedade e o direito de intimidade, é necessário buscar regras que harmonizem esses direitos visando à mínima restrição. O princípio da proporcionalidade é o instrumento mais adequado nessa harmonização.

Utilizando-se da técnica de ponderação de valores entre os direitos em choque no procedimento de revista verifica-se a preponderância do direito de intimidade sobre o direito de propriedade.

Ademais, o constituinte de 1988 deixa evidente a opção axiológica adotada da primazia do SER sobre o TER; da pessoa sobre o patrimônio; o homem sobre a coisa.

Existe consenso que a revista íntima propriamente dita é considerada abusiva e vexatória, não sendo autorizada em nenhuma hipótese, inclusive encontrando vedação expressa de lei no art. 373-A, VI, da CLT.

As revistas em bolsas, sacolas, carteiras ou espaços reservados aos empregados é considerada constrangedora e viola igualmente a intimidade do empregado que é salvaguardado pelo art. 5º, X, da CF/88.

O procedimento de revista pessoal é considerado medida de busca e apreensão, sendo entendida como verdadeira atividade policial privada e fere o princípio da presunção de inocência e o princípio da exclusividade do Estado no exercício da função policial.

Revela-se que a revista pessoal do empregado entra em colisão com diversos valores constitucionais, e não deve ser admitida a sua prática de forma geral e indiscriminada, devendo existir uma motivação de intensa relevância para que sua prática se revele indispensável.

Em situações excepcionais como do fenômeno terrorista e em determinadas atividades que possuam objetos como explosivos ou outros itens capazes de colocar em risco a segurança das pessoas se admite a revista. Veja-se que o bem jurídico tutelado não é o direito de propriedade e sim o direito a saúde e vida do empregado, visando à tutela do bem de uma coletividade em detrimento do particular.

Com o advento de novas tecnologias o empregador deve buscar outros meios possíveis para defesa do seu patrimônio de modo que preserve a intimidade dos seus funcionários. Surge, por exemplo, a utilização de circuito interno de televisão, controle de estoque, auditorias periódicas, a colocação de armários em ambiente externo e distante das mercadorias passíveis de subtração, detector de metais, etiquetas magnéticas, dentre outras medidas, que torne dispensável a utilização da revista.

Por fim, conclui-se que qualquer tipo de revista é ensejadora de violação a dignidade da pessoa humana, devendo ser considerado a primazia do SER sobre o TER, possuindo o ser humano primazia sobre a coisa, contendo o direito de intimidade prevalência sobre o direito de propriedade.

## REFERÊNCIAS

BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de Direção do Empregador: Fundamentos, Natureza Jurídica e Manifestações IN BARACAT Eduardo Milléo (Coord). **Controle do Empregado pelo Empregador: Procedimentos Lícitos e Ilícitos**. Curitiba:Juruá, 2009, p.25-62.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRASIL. **Constituição da República do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> Acesso em: 30 ago. 2014.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 08 set. 2014.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. Salvador: JusPodivm, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013.

MAGNO, Octavio Bueno. **Do Poder Diretivo na Empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MEIRELES, Edilton. **Abuso do direito na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2004.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites Constitucionais ao Poder de Direção do Empregador e os Direitos Fundamentais do Empregado**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 28.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Antonio Carlos Paula de. **Revista pessoal do empregado: exercício, limite, abuso**. São Paulo: LTr, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2002.

SIMÓN, Sandra Lia. **Revistas pessoais: direito do empregador ou desrespeito aos direitos humanos fundamentais do empregado?** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 69, n. 2, p. 55-71, jul./dez. 2003. Disponível em: < <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/3960>> Acesso em: 29 ago. 2014.

VASCONCELOS, Livia Garcia. Poder Diretivo do Empregador: da Legalidade e Limitações das Revistas Pessoais nos Empregados. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Magister Ltda, v.60, mai/jun. 2014, p. 81-94.