

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS - CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS – FARR
BACHARELADO EM DIREITO**

JAQUELINE QUEIROZ DO VALE LOUREIRO

**O PODER EMPREGATÍCIO FRENTE À REVISTA ÍNTIMA: uma análise das decisões
da 5ª vara do Trabalho de Campina Grande-PB**

Campina Grande – PB
2016

JAQUELINE QUEIROZ DO VALE LOUREIRO

**O PODER EMPREGATÍCIO FRENTE À REVISTA ÍNTIMA: uma análise das decisões
da 5ª vara do Trabalho de Campina Grande-PB**

Trabalho Monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito da
Faculdade Reinaldo Ramos - FARR, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Especialista Jardon Souza
Maia

Campina Grande – PB
2016

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DA CESREI

L892p Loureiro, Jaqueline Queiroz do Vale.
O poder empregatício frente à revista íntima: uma análise das decisões da 5ª vara do trabalho de Campina Grande-PB / Jaqueline Queiroz do Vale Loureiro. – Campina Grande, 2016.
50 f.

Monografia (Graduação em Direito)- Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR - Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI.
Orientador: Prof. Esp. Jardon Souza Maia.

1. Direito do Trabalho. 2. Revista Íntima - Empresas. 3. Lei da Revista Íntima.
I. Maia, Jardon Souza. II. Título.

CDU 349.2(043)

JAQUELINE QUEIROZ DO VALE LOUREIRO

**O PODER EMPREGATÍCIO FRENTE A REVISTA ÍNTIMA: Uma análise das
decisões da 5ª vara do Trabalho de Campina Grande-PB**

Trabalho Monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito da
Faculdade Reinaldo Ramos - FARR, como
requisito parcial para a obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Aprovada em: ___ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Especialista Jardon Souza Maia
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos - CESREI
(Orientador)

Prof. Especialista Ana Caroline Câmara Bezerra
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos - CESREI
(1º Examinador)

Prof. Me. Phillipe Cupertino Salloum Silva
Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos - CESREI
(2º Examinador)

A Deus, Senhor e Salvador da minha vida
Ao meu querido esposo Francisco Helder Loureiro Pegado
À memória da minha avó Regina Maria da Conceição
Ao meu anjo que o Senhor me concedeu, meu amado filho Rafael Queiroz Loureiro

AGRADECIMENTOS

Não poderia deixar de agradecer em primeiro lugar ao meu Deus pela oportunidade de chegar até aqui, pela força e coragem que me foram concedidas e pelo dom da vida.

Ao meu esposo Francisco Hélder Loureiro Pegado pelo incentivo e colaboração ao longo do curso.

Aos meus colegas e amigos, que de alguma forma me ajudaram, meus sinceros agradecimentos, em especial a minha amiga Sergianne Praxedes pela força e incentivo.

Ao meu orientador professor Jardon Souza Maia.

À professora Ana Caroline Câmara Bezerra e ao professor Phillipe Cupertino Salloum Silva por terem aceitado o convite para participarem da Banca Examinadora.

RESUMO

A pesquisa trata dos limites do poder empregatício perante o contrato de trabalho do empregado, especialmente, no que tange à revista íntima. Para tanto, faz-se uma análise dos conceitos do poder empregatício e das modalidades do contrato de trabalho, assim como os direitos e deveres entre patrão e contratado. Com o desenvolvimento da pesquisa, também, viu-se necessário ressaltar as garantias constitucionais e trabalhistas a fim de destacar o poder de resistência conquistado pelos trabalhadores no decorrer da história. Salienta-se que a pesquisa foi centrada em decisões da 5ª Vara do Trabalho de Campina Grande-PB, no período de 2010 a 2016, cujo tema central tenha sido a Revista Íntima. Objetivou-se, assim, entender como foram os posicionamentos dos juízes de primeira instância que tiveram a competência de proferir decisões sobre o caso e, a partir desta análise, comparou-as com o Tribunal Superior do Trabalho. Para tanto, a pesquisa utilizou um método de abordagem dedutiva, pois partiu de um conhecimento geral advindo de doutrinadores e de casos consolidados, até chegar à compreensão do porquê das decisões frequentes na Vara do Trabalho. Certamente, buscou-se um padrão na investigação específica, sendo assim, a pesquisa pode ser caracterizada como exploratória e bibliográfica. Por fim, a pesquisa concluiu o fato de que o empregador por comandar sua empresa não implica em afirmar que seja detentor de poder absoluto em relação à prestação de serviços do empregado, há limite definido pelos Tribunais, os quais têm julgado demandas desse tipo com certa frequência. Outro dado revelado foi que há uma aparente divergência de decisão quanto à revista íntima à medida que se muda de Tribunal, inclusive divergência entre julgadores da mesma instância. O fato causa um alerta para a segurança jurídica trabalhista.

Palavras-chave: Poder Empregatício. Revista Íntima. Decisões

ABSTRACT

The research deals about the limits of employment power towards the labour agreement , especially with regard to strip-searched. Therefore, it is an analysis of the concepts of employment power and modes of labour contract, as well as the rights and duties of employer and hired. With the development of research, also it was necessary to emphasize the constitutional and labor rights in order to highlight the power of resistance achieved by workers throughout history. It is noted that the research was focused on decisions of the 5 th Labor Court of Campina Grande-PB, in the period 2010-2016, whose central theme was the strip-searched. The objective is therefore to understand how were the positions of the lower court judges who had the responsibility of pronouncing decisions on the case and, from this analysis, compared to the Superior Labor Court. Therefore, the research used a method of deductive approach, because came from a general knowledge arising from legal scholars and consolidated cases, to arrive at an understanding of why the frequent decisions in the Labor Court. Certainly, we sought a standard in specific research, so the research can be characterized as exploratory and bibliographical. Finally, the survey found the fact that the employer to run your organization does not mean to say that is absolute power holder in relation to the provision of employee services, no limit defined by the courts, which have tried demands of this kind with certain frequency. Another fact revealed was that there was an apparent divergence decision to strip search as moves Court, including disagreement between judges in the same instance. The fact causes an warn to the labor legal security.

Keywords: Employment Power. Strip-searched. Decisions

SUMÁRIO

2 PODER EMPREGATÍCIO	11
2.1 CONCEITO E FUNDAMENTAÇÃO	11
2.2 DO CONTRATO DE TRABALHO	13
2.3 MODALIDADES DO PODER EMPREGATÍCIO	15
3 DIREITO DE PROPRIEDADE	18
4 DIREITO DE RESISTÊNCIA	21
4.1 GARANTIAS CONSTITUCIONAIS	23
4.2 GARANTIAS TRABALHISTAS	24
5 REVISTA ÍNTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO	27
5.1 ASPECTOS GERAIS	27
5.2 DA RAZOABILIDADE NA REVISTA ÍNTIMA	30
5.3 DA NOVA LEI DA REVISTA ÍNTIMA (LEI Nº 13.271/16)	31
6 VISÃO GERAL DAS DECISÕES DA 5ª VARA DO TRABALHO DO TRT DA 13ª REGIÃO (PB) NO PERÍODO ENTRE 2010 e 2016	34
7 JURISPRUDÊNCIA	39
8 DIREITO COMPARADO	43
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

Por muitos anos, o poder diretivo do empregador tem causado discussões e polêmicas, traçando desafios ao Judiciário. Nos últimos anos, tem sido comum um alto índice de demandas que pleiteiam indenizações referentes à revista de bolsa, revista íntima, antecedentes criminais, monitoramento de *e-mails* e tantos outros artifícios utilizados pela empresa para assegurar o seu patrimônio, seus princípios e, acima de tudo, permanecer inserida no mercado, gerando lucro.

O Judiciário não pode se afastar do debate, e inúmeros doutrinadores também partem para contribuir com os questionamentos insurgentes. Por exemplo: Os empregadores realmente têm o direito de fiscalização pessoal sob os empregados, tendo em vista que eles estão subordinados à empresa? E os empregados, dentro do ambiente de trabalho, estes podem clamar pelo direito à privacidade e intimidade, até mesmo a almejada dignidade da pessoa humana? Dentro do ambiente de trabalho, os empregados são subordinados à livre iniciativa ou também deve prevalecer sobre eles o valor social do trabalho?.

Com base nessas dúvidas, surge, assim, a principal problemática do estudo: “Até que ponto o empregador pode exercer a fiscalização no ambiente de trabalho sem violar o direito à privacidade e intimidade do seu empregado?”. Assim, o estudo comprometer-se-á a analisar os limites do empregador e tratar especificamente sobre a utilização de revistas íntimas no ambiente de trabalho.

Pois, com o passar dos anos, tem sido perceptível, no dia a dia da Vara do Trabalho, o acúmulo de causas repetitivas que versam sobre o dano moral e material causado a inúmeros trabalhadores justamente pelo excesso de mandos e comandos abruptos, sem qualquer enquadramento legal. Esses fatos despertaram curiosidade e motivação para uma investigação mais aprofundada sobre o que tem acontecido no âmbito dos Tribunais e a repercussão social destas decisões. Este trabalho questionará até que ponto chega o direito de ambos: ora reclamante, ora reclamado.

Para tanto, a pesquisa terá um método de abordagem dedutiva, pois partirá de um conhecimento geral advindo de doutrinadores e casos consolidados, até chegar à compreensão do porquê dos tipos de decisões frequentes na 5ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional da 13ª Região (Paraíba), no período de 2010 a 2016. Certamente, buscar-se-á um padrão na investigação. Sendo assim, a pesquisa será também caracterizada como exploratória, tendo em vista a intenção de aprimorar as ideias sobre a proporção do dano quando se infringe a intimidade do empregador, bem como a análise de exemplos que estimularão a compreensão

do estudo; por fim, a pesquisa pode ser classificada como bibliográfica, pois será desenvolvida com base em material já elaborado como sentenças, artigos e doutrinas, investigando com profundidade cada informação.

Deste modo, o estudo contará com o direito constitucional e trabalhista, entrelaçando os fundamentos constitucionais com as normas justralhistas, mediante jurisprudências e uma breve contextualização com o direito comparado.

Por fim, busca-se contribuir para evitar a deturpação dos direitos daqueles que já são hipossuficientes, solidificando hoje um direito já marcado e conscientizando as futuras gerações para os novos tipos de tecnologias que advirão para fiscalizar e manter o controle como meios alternativos por parte do empregador. Uma sociedade mais conscientizada torna-se mais democrática, justa e solidária, como rege um dos objetivos fundamentais da Constituição Federal.

2 PODER EMPREGATÍCIO

2.1 CONCEITO E FUNDAMENTAÇÃO

No âmbito de uma relação de trabalho, existe sempre aquele para quem se presta um serviço, ou seja, o concedente da oportunidade, que pode ser pessoa física, jurídica ou até mesmo um ente despersonalizado. Em todos os casos, principalmente no que atine ao contrato de emprego, será definido um modo de execução da atividade cujas características de mando e comando estarão implícitas a essa contratação. Sendo evidente de que a contratação de um empregado requer a entrega do serviço pronto e com qualidade, para que, em contrapartida, seja oferecida uma retribuição pecuniária (salário).

Segundo Garcia (2015, p.171) “empregador é toda pessoa jurídica, pessoa natural ou ente despersonalizado que contrate empregado, mantendo relação jurídica com este, ou seja, todo ente que se utilize de empregados para a realização de seu objetivo social”.

Existem inúmeras outras definições de empregador na doutrina e na legislação de alguns países, entretanto não merece maiores delongas, pois, segundo Nascimento (2011) o conceito de empregador é reflexo; deste modo, complementa o doutrinador: “Será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar, com pessoalidade, serviços continuados, subordinados e assalariados. É por meio da figura do empregado que se chegará à do empregador, independentemente da estrutura jurídica que tiver”.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), expressamente em seu artigo 2º *caput* e § 1º, define empregador da seguinte forma:

Art. 2º, *caput*, CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943)

Sem qualquer surpresa, alguns juristas criticam a definição da CLT, pois se limita eminentemente a confundir a figura do empregador com a figura da empresa, quando, na prática empresarial, são conceitos distintos.

Para Nascimento (2011, p.611), trata-se de mera questão de “imputação da norma jurídica”, explicita o doutrinador:

Observe-se que o empregador e empresa são conceitos que guardam entre si uma relação de gênero e espécie, uma vez que empregador é uma qualificação jurídica ampla, e empresa é uma das formas, a principal, dessa qualificação, ao lado de outras, que abrangem instituições sem fins lucrativos – evidentemente não empresariais –, mas que são, por equiparação, niveladas, pela lei, à empresa para os fins da relação de emprego (CLT, 2, 2), o que mostra a elasticidade do conceito de empregador [...] (NASCIMENTO, 2011, p.611)

Contudo, independentemente das divergências ocorridas no âmbito doutrinário, ambos os indivíduos – empregador e empresa – exercem função de poder diante do empregado contratado. Um poder que pode ser traduzido como expressão de domínio legítimo quanto à força de trabalho dentro daquele ambiente, horário estipulado e/ou atividade a ser desempenhada.

Segundo Delgado (2015, p.711)

No contexto empregatício manifesta-se uma das dimensões mais importantes do fenômeno do poder no mundo contemporâneo. [...] Na verdade, essa dimensão específica do poder sofre os efeitos da configuração global do fenômeno no conjunto da sociedade (o contexto democrático ou autoritário mais amplo da sociedade influi na estrutura e na dinâmica do poder internas ao estabelecimento e a empresa). Do mesmo modo, o tipo de configuração do poder empregatício também cumpre importante papel no avanço e solidificação do processo democrático (ou autoritário) no conjunto mais amplo da sociedade envolvida. (DELGADO, 2015, p.711).

Para tanto, com o “poder” institucionalizado e seu exercício limitado dentro da esfera civilizatória, passou-se a falar nos âmbitos aos quais estariam submetidos, dentre eles prevaleceu o poder empregatício ou “poder diretivo patronal”. Logo, somente, por meio de um contrato de emprego ou características que porventura venham a constatar o vínculo surgem as razões da subordinação jurídica.

Ainda nas palavras de Delgado (2015, p.712), o Poder empregatício pode ser compreendido como:

o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito a direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna a empresa e correspondente prestação de serviço. (DELGADO, 2015, p.712).

Assim sendo, esse referido “poder” é da empresa/pessoa jurídica, unidade empregatícia, tradução impessoal do comando. Esse “poder” jamais terá como característica a pessoalidade ou os caprichos de quem apenas comanda as atividades, sem qualquer vínculo aos estatutos ou regras da instituição.

O poder empregatício, no âmbito interno da empresa, e segundo a doutrina de Delgado (2015, p.713), manifesta-se em quatro modalidades: poder diretivo (ou organizativo), poder disciplinar, poder regulamentar e poder fiscalizatório. Conforme se especificará adiante.

2.2 DO CONTRATO DE TRABALHO

Ao analisar o poder referente ao empregador e à relação empregatícia, faz-se necessário também traçar algumas linhas sobre o que tange o contrato de trabalho, tendo em vista que este é espécie da relação tão ampla entre empregado e empregador.

Mediante o conceito de Garcia (2015, p.84), o contrato de trabalho pode ser conceituado como o "negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração". Assim, por meio do conceito exposto, entende-se que o objeto imediato deste contrato de trabalho é a prestação dos serviços e o objeto mediato é o trabalho em sim. Certamente, esse objeto é evidenciado por requisitos como a personalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação, prestação por pessoa física (art. 3º da CLT) e, primordialmente, prezando-se sempre pela integridade do empregado. A relação de dever e obrigações atingem tanto quem contrata, quanto quem é contratado, sendo, portanto, bilateral.

Na concepção de Moura (2015, p.92)

O contrato de trabalho é a prova da relação de emprego. Ainda que esse vínculo jurídico se possa provar em juízo, ou mesmo administrativamente (para fins previdenciários), por outros meios, o contrato de trabalho, anotado na CTPS, é a demonstração detalhada desta relação jurídica. (MOURA, 2015, p.92)

Importante se faz a anotação da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), porém a falta de anotação não configura, necessariamente, a inexistência do vínculo empregatício. Desta forma, faz mister ressaltar que os dados constantes na CTPS não possuem presunção absoluta de veracidade (*juris et de jure*), mas sim relativa (*juris tantum*). Admitindo-se, portanto, prova em contrário de qualquer anotação que não corresponda à realidade.

A doutrina majoritária discute a natureza jurídica do vínculo existente entre empregado e empregador, a qual se divide em dois grandes grupos: as teorias anticontratualistas e a teoria contratualista.

Dentro da teoria anticontratualista, há uma subdivisão entre: teoria da relação de trabalho, onde a existência do vínculo trabalhista não exige manifestação da vontade, e a

teoria da instituição, a qual considera que o empregado, faz parte do entorno empresarial de caráter hierárquico, tenho em vista o interesse superior dos membros.

Enquanto que a teoria denominada contratualista, como o próprio nome esclarece, configura-se por ser de caráter contratual, ou seja, documental, referente ao compromisso realizado entre empregado e empregador.

Na doutrina majoritária, conforme Garcia (2015, p.78), Delgado (2015, p.646) e Moura (2015, p.92), prevalece o entendimento de que a natureza jurídica é um vínculo de natureza contratual, de modo que a manifestação da vontade, que gera vínculo de trabalho, pode ser apresentada de forma expressa ou tácita, mas sempre haverá uma relação contratual, gerando obrigações, deveres e responsabilidades.

Deste modo, partindo da certeza de que há uma natureza de vínculo contratual entre empregador e empregado, Delgado (2015, p.661) classifica os “efeitos resultantes do contrato de trabalho em duas grandes modalidades, segundo sua vinculação mais ou menos direta ao conteúdo contratual trabalhista: efeitos próprios e efeitos conexos ao contrato de trabalho”.

Ainda conforme Delgado (2015, p.662)

os efeitos próprios são repercussões obrigacionais inevitáveis à estrutura e dinâmica do contrato empregatício ou que, ajustadas pelas partes, não se afastam do conjunto básico do conteúdo do contrato. As mais importantes são, respectivamente, a obrigação de o empregador pagar parcelas salariais e a obrigação de o empregado prestar serviços ou colocar-se profissionalmente à disposição do empregado.

Quando aos efeitos conexos, trata-se de efeitos que não têm uma espécie trabalhista vinculada, porém são submetidos às regras implícitas existentes no documento contratual, normas de respeito bilateral que surgem em razão do vínculo com a empresa e empregado. Exemplificativamente, são os pedidos de danos morais e materiais nos casos de assédio moral, acidente de trabalho e, conforme se estuda nesta pesquisa, o abuso de revistas íntimas no ambiente de trabalho. Após a Constituição de 1988, os efeitos conexos têm se tornado cotidiano no âmbito trabalhista.

No contexto da revista íntima do empregado, há os dois efeitos envolvidos. Primeiramente, o empregador exerce por meio do seu poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório atitudes de revista nos empregados, neste caso é o efeito próprio do contrato de trabalho. E os empregados, por sua vez, reivindicam a repercussão do contrato de trabalho, no que tange à revista, pleiteando danos morais, neste caso, o efeito conexo do contrato. Adiante as modalidades do poder empregatício, bem como a caracterização dos danos morais serão melhor analisadas.

2.3 MODALIDADES DO PODER EMPREGATÍCIO

Por meio do poder empregatício, a empresa tem inúmeros deveres, mas também lhe restam direitos sobre o como a atividade do empregado é exercida. Aqui cabe salientar que não existe poder sobre o empregado, mas exclusivamente sobre a tarefa desempenhada. Discussões teóricas à parte são claras as manifestações destas modalidades.

a) Poder organizativo ou diretivo

De antemão, faz mister tratar que para Martinez (2012), o poder de organização é uma espécie do poder diretivo, enquanto para Delgado (2015) são sinônimos, possuindo mesmo conceito e mesma funcionalidade. Neste trabalho, abordar-se-á o poder diretivo e organizativo como sinônimos, utilizando a definição de Garcia (2015, p.185):

Por intermédio do poder de organização é que o empregador tem o direito de organizar o seu empreendimento, quanto aos diferentes fatores de produção, no caso, o trabalho prestado pelos empregados, distribuindo e determinando as funções a serem exercidas, o local de trabalho, horário etc. O empregador é quem corre os riscos de seu empreendimento, não podendo transferi-lo ao empregado. Desse modo, o ordenamento jurídico autoriza que ele possa organizar a sua atividade empresarial, de forma a alcançar os resultados almejados. (GARCIA, 2015, p.185).

Interessante notar que o poder organizacional parte do princípio que ordenar é ato inerente ao empregador. É a prerrogativa maior, objetivando a direção e administração do empreendimento, que possibilita, por exemplo, a determinação da área de atuação. Além de todas as responsabilidades do empregador, os critérios de gerência e organização das atividades são a ele imputados.

b) Poder regulamentar

Este é um subtópico polêmico, pois a maioria da doutrina, a exemplo de Martinez (2012), Garcia (2015) e Nascimento (2011), acredita que o poder regulamentar está conectado diretamente ao poder diretivo, sendo mera expressão deste último, logo não haveria necessidade de subdividi-lo.

Todavia, compactua-se do que entende Delgado (2015, p.712): “Poder regulamentar seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas a fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”.

Assim, quando emitidos comandos pelo empregador, estes atos patronais são ordenados por meio em ordens de serviços, circulares, avisos, instruções ou comunicados. E, como bem complementa DELGADO (2015, p.714):

a compreensão jurídica mais importante a respeito do poder regulamentar empresarial é a de que ele não tem o condão de produzir efetivas normas jurídicas mas, sim, meras cláusulas contratuais (ou, se se preferir, atos jurídicos unilaterais, que aderem ao contrato). Ou seja, os diplomas resultantes do poder regulamentar empresarial (regulamento de empresa, por exemplo) não são compostos por normas jurídicas, mas por simples cláusulas obrigacionais. (DELGADO, 2015, p.714)

Portanto, o poder regulamentar limita-se àquela situação do contrato de trabalho, porém não produz efeitos jurídicos no sentido de alterar a norma legal em detrimento do que fora particularmente imposto pelo empregador, salvo para beneficiar o empregado.

c) Poder fiscalizatório

Dentro dos limites da lei é permitido, por meio do poder fiscalizatório, controlar a execução e a prestação dos serviços dos empregados, mediante prepostos ou instrumentos eletrônicos. Assim, a atividade sendo subordinada e dirigida pelo empregador, não poderá ser exercida ao bel prazer do empregado, mas conforme aquilo que é imposto pelo empregador, dado o seu poder de controle ou fiscalizatório.

A fiscalização existe com certo mérito didático para com os empregados, como verificação da atuação profissional. Todavia, no âmbito deste poder surge inúmeras polêmicas sobre a forma de utilizar tanto o poder, quanto os meios para exercê-lo. Pois, com o avanço tecnológico, são muitos os mecanismos de controle adotados por empresas para vigilância e monitoramento. É neste campo que surge a polêmica tratada neste estudo: as revistas íntimas.

Para Nascimento (2011, p.686)

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. (NASCIMENTO, 2011, P. 686).

A temática será abordada com maiores detalhes no decorrer do trabalho, principalmente no que atine à revista íntima e as limitações do empregador, pois como bem afirmou Garcia (2015, p.185), “o referido controle não pode invadir a esfera de intimidade dos

empregados, além de outros direitos de ordem fundamental”. E assim como há limitações na fiscalização, há também quanto ao poder disciplinar.

d) Poder disciplinar

O poder disciplinar permite que o empregador aplique penalidades ao empregado, caso este desobedeça as ordens e regras impostas à atividade desempenhada. A punição, no caso, aplicada pelo empregador, situa-se na esfera do Direito do Trabalho, não se confundindo com a penalidade de ordem criminal, a qual se encontra inserida no âmbito do Direito Público, decorrente de poder de titularidade do Estado.

A CLT instrumentaliza o poder disciplinar em seu artigo 474, quando trata da penalidade denominada suspensão, *in verbis*: “A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.

Existe, também, a modalidade de sanção chamada advertência (o aviso, a censura), que não possui previsão legal, mas tem, em nosso direito, admissibilidade pacífica. Essa advertência pode ser verbal ou escrita, produzindo ambas o mesmo efeito para fins jurídicos.

Por fim, a despedida, que consiste na manifestação de vontade unilateral do empregador no sentido de cessar o pacto laboral, seja imediatamente, ou após o cumprimento de um determinado período. Contudo, divergências existem sobre o caráter disciplinar ou não da despedida. Alguns autores afirmam não se tratar de medida sancionatória, outros a classificam como a pena máxima aplicável ao empregado.

Não se exige que as penalidades sejam aplicadas de forma crescente, ou seja, que haja uma gradação de faltas para se atingir a falta mais grave e finalmente haver a justa causa; pelo contrário, uma única ação considerada grave no ambiente de trabalho é suficiente para o completo afastamento do trabalhador, justificando, assim, a pena mais drástica (que seria a própria dispensa por justa causa). Entretanto, estas penas necessitam ser dosadas e justificadas, a fim de evitar abusos e arbitrariedades.

De fato, o caráter pedagógico do poder disciplinar é aspecto cada vez mais ressaltado pela doutrina e jurisprudência trabalhistas, suplantando-se a visão, fundamentalmente, coercitiva que tradicionalmente se tinha dessa dimensão do poder empregatício.

3 DIREITO DE PROPRIEDADE

Com base em um rápido contexto histórico, as revoluções burguesas do século XVII e XVIII são o marco inicial para uma série de mudanças experimentadas na sociedade europeia. A mudança de governo, de religião, a predominância do pensamento racional e o crescimento do comércio deram poder ao sistema capitalista, conseqüentemente aos donos das fábricas. Nesta época, dado o Estado Liberal calcado no ideário de liberdade da Revolução Francesa, existiu o reconhecimento da proteção à propriedade privada e um dever de abstenção do Estado. As indústrias lucravam cada vez mais e careciam de trabalhadores, cuja relação jurídica de trabalho era privada. Um contrato era feito ao bel-prazer do proprietário, baseado na ideologia do liberalismo: a) individualismo, rejeitando a ideia de corporações e associações; b) indivíduos livres e iguais perante a lei, rejeitando a qualificação jurídica subalterna; c) o próprio indivíduo quem regulava suas relações jurídicas privadas rotuladas por um contrato, de modo que o Estado não interferia na relação.

Mas a evolução da classe trabalhadora em meio a essa sociedade liberal demonstrou que apenas o reconhecimento da propriedade privada como direito fundamental não era suficiente para o desenvolvimento igualitário dos cidadãos, pois, conforme Calvet (2009) o exercício das liberdades clássicas somente é possível uma vez garantido um mínimo existencial. Passou-se, então, a perceber que aquele indivíduo na condição de hipossuficiente, se deixado à margem de qualquer amparo, não utilizaria qualquer garantia de sobrevivência.

Neste ínterim, Sarlet (2001, p.56) afirma que os operários em volta dos parques fabris, em condições de trabalho penosas, passaram a se reunir por meio de pequenas associações. Eram os primórdios do sindicato. Todavia, fora violentamente reprimido pelos burgueses, inclusive sendo o associativismo profissional considerado um crime de conspiração pela Lei Chapelier (1791) na França.

Ainda segundo Sarlet (2001) foram muitas batalhas travadas na tentativa de reconhecimento de um direito mínimo ao trabalhador. Até que, na metade do século XIX, o Estado finalmente interveio e reconheceu a importância do sindicato como entidade representativa do trabalhador, assim como, ao final do século XIX, passou a adotar um caráter mais imperativo e protecionista, de modo a se impor sobre a vontade das partes e reconhecer a existência da desigualdade real.

Assim, por meio da luta do movimento sindical, houve o reconhecimento de garantias sociais traduzidas como formas de manter a dignidade não só do trabalhador como cidadão, mas também como ser instrumentalizado para prestar um serviço de qualidade. Ao longo do

tempo, direitos mínimos foram sendo absorvidos pelo Estado e, por sua vez, implementados aos empregadores como forma de dever.

Todavia, ainda hoje as empresas continuam a pleitear o seu direito de propriedade para praticar diversos tipos de condutas, inclusive, ao entender que são plenamente livres para criar seus próprios regimentos, escrevem cláusulas que garantam a total proteção do seu espaço, muitas vezes sem qualquer respeito com o cidadão, a exemplo da revista íntima.

Conforme o disciplinamento constitucional o empregador é possuidor do direito de propriedade e de livre iniciativa. Para tanto, 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. (BRASIL, 1988).

É certo que o direito de propriedade legitima o poder do empregador de modo a conceder-lhe direito de preservar os bens patrimoniais da empresa, entretanto de forma limitada. Segundo Delgado (2015, p.719)

a propriedade privada, como título e fundamentação do poder do empregador, constrói-se sumamente impressionada com a estrutura e dinâmica rigidamente unilaterais e assimétricas do fenômeno do poder no âmbito da empresa, característica exponencial das primeiras fases do industrialismo capitalista. (DELGADO, 2015, p.719).

Todavia, sem perder de vista que o regime capitalista subsiste nas relações trabalhistas contemporâneas, resta claro que perdeu força a concepção de que a propriedade privada seria absoluta para garantir o poder diretivo do empregador. Na atual diretriz, não restam dúvidas de que a ideia de propriedade privada é relativizada pela sua função social. E mais, quando se trata de ambiente laboral, a propriedade deve respeitar a dignidade do trabalhador como membro da instituição e como cidadão detentor de direitos e obrigações. Logo, não é apenas o fato do empregador ser o proprietário da empresa que fundamenta o seu poder diretivo.

A partir de 1988, a Constituição passa a colocar o valor social do trabalho, ou seja, a função e a dignidade do trabalhador dentro do ambiente laboral, no mesmo plano da livre iniciativa, ambos com *status* de fundamentos do Estado Democrático de Direito no país, de

modo que o direito de propriedade foi submetido a sua função social e ao respeito pleno a prevalência dos direitos e garantias individuais da pessoa humana.

Hodiernamente, o direito de propriedade continua sendo respeitado e garantido, desde que não se ultrapasse as garantias dos cidadãos trabalhadores, que sejam respeitados os seus direitos fundamentais e, conseqüentemente, sua intimidade e privacidade, sem qualquer conduta vexatória no ambiente de trabalho. O entendimento prevalecente é que o empregador pode estipular regras e defender sua propriedade, desde que não leve o trabalhador a situações embaraçosas. Para tudo há um limite, seja para o empregado, seja para o empregador.

4 DIREITO DE RESISTÊNCIA

As limitações ao exercício da autonomia privada foram as primeiras medidas tomadas na busca do equilíbrio contratual entre os desiguais (trabalhadores). Soluções como estas, aliás, tornaram-se evidentes a partir do século XIX, e assim se procedeu por força das lutas de classes; pois, na relação de trabalho, essencial ao desenvolvimento da sociedade capitalista, não se identificava no polo operário o mínimo vestígio de qualquer liberdade contratual. Para tanto, segundo Martinez (2012, p.85) para contrabalançar relações materialmente desequilibradas, surgiu o princípio da proteção ao trabalhador.

Em termos de Brasil, o constituinte de 1988, antevedendo o aumento das pressões do capital sobre o trabalho, tratou de inserir no texto constitucional uma série de direitos sociais e trabalhistas mínimos, com o objetivo claro de colocá-los além do alcance de qualquer modificação atroz, sem qualquer margem para lobbies ou negociações.

As garantias individuais registradas no artigo 5º e 7º da Constituição Federal trazem propostas que visam a melhoria da condição social do indivíduo tanto como cidadão, quanto como profissional que utiliza da sua força de trabalho para conseguir seu sustento. São cláusulas pétreas, ou seja, não podem ser objeto de emendas que visem sua redução ou extinção.

Assim sendo, foi constitucionalizado o princípio da proteção. Para Martinez (2012, p.86), “o ato de constitucionalizar o pilar do direito trabalhista – princípio da proteção – é um evidente reconhecimento fático havido entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho”. Ademais, posiciona-se, com segurança, o Professor Manoel Jorge e Silva Neto (1998, p.180):

Não há o menor cabimento em negar a condição de preceito intocável à cláusula social sob a pífia reflexão de não se tratar de direito e garantia individual, mas 'meramente' fundamental, o que autorizaria o agente legiferante em função revisora ou de emenda a suprimir, direta ou indiretamente, mediata ou imediatamente, a norma constitucional trabalhista. (JORGE e SILVA NETO, 1998, p. 180).

Para este último, se o texto constitucional protege expressamente os direitos e garantias individuais, há de entender-se estar protegendo também os demais direitos, que, em última análise, constituem os direitos coletivos e, também, os sociais.

Certamente, o trabalhador deveria ter todas as instituições que lhe cercam constitucionalmente tocadas pelo princípio da proteção, a fim de garantir que nenhum direito lhe seja suprimido. Ou seja, matérias individuais, coletivas e sociais deveriam estar sob o manto do princípio da proteção, mas não é o que acontece. Em termos doutrinários as

questões coletivas não fazem parte deste rol, apenas as garantias individuais fazem parte de tal proteção.

Dentre desse rol de proteção, pode-se encontrar no Estado de Direito positivado, o direito de resistência pleno. Segundo a concepção de Norberto Bobbio (2004, p.156), “o Direito de Resistência consiste em forma de exercício de poder impeditivo, de oposição extralegal, exercido pelos cidadãos de um Estado, objetivando mudanças que almejem a realização dos direitos fundamentais”. Complementando, conforme Bobbio (2004, p.155):

Do ponto de vista institucional, o Estado liberal e (posteriormente) democrático, que se instaurou progressivamente ao longo de todo o arco do século passado, foi caracterizado por um processo de acolhimento e regulamentação das várias exigências provenientes da burguesia em ascensão, no sentido de conter e delimitar o poder tradicional. Dado que tais exigências tinham sido feitas em nome ou sob a espécie do direito à resistência ou à revolução, o processo que deu lugar ao Estado liberal e democrático pode ser corretamente chamado de processo de constitucionalização do direito de resistência e de revolução. (BOBBIO, 2004, p.155).

Durante o percurso histórico, o direito de resistência se manifestou no direito natural, por meio do conflito direto, e tem permanecido no direito positivado por meio de diversos textos legais que visam garantir a postura do cidadão e preservar sua dignidade. Assim, fica evidente de que o direito de resistência surge de uma forma institucional, pois sempre foi inerente ao homem que desde os primórdios resiste à opressão. O direito de Resistência surge quando duas formas de poder passam a estar em conflito, indo desde o simples comando do empregador, passando pelas normas da empresa até as garantias constitucionais e princípios de direitos humanos. O direito de resistência é posto em execução pela parte vitimizada, pairando sobre o relacionamento do superior um ar de insubordinação, com propensão a sérios conflitos de interesses.

O pensador John Locke contribuiu de forma premente no que tange ao tema da resistência quando reconheceu que existiam direitos inalienáveis do homem, como a vida, liberdade, propriedade e resistência. Neste caso, todo cidadão poderia valer-se de resistir à opressão, pois assim continuaria garantindo não só a sua liberdade como a democracia estatal.

Costa (2000, p.105), entende que

o direito de resistência propiciou um grande avanço na sociedade, por ser instrumento adequado para enfrentar o arbítrio. Todavia, a utilização deste direito suscita várias dificuldades para sua efetivação como uma garantia jurídica da cidadania, tornando-o mais eficaz para promover uma revolução radical do que para atingir modificações das instituições públicas por meio do direito. (COSTA, 2000, p.105).

Mais uma vez, ressalta-se que o direito de resistência é um instrumento individual e coletivo que protege os cidadãos contra os abusos de poder. Os direitos de resistência, apesar de serem taxados como crime ou atos de insubordinação pela parte de maior hierarquia, no campo material, muitas vezes, não intencionam causar tumulto no ambiente, mas apenas trazer uma releitura dos seus direitos, rememorar as garantias e, então, expressar os já obtidos valores sociais relevantes à existência. Para tanto, o reconhecimento do direito de resistência se perfez em um mecanismo diante de condutas opressivas.

4.1 GARANTIAS CONSTITUCIONAIS

A Constituição Federal de 1988 deu ênfase grande aos direitos humanos e à dignidade da pessoa humana. Certamente, após a fase ditatorial encerrada em 1985, o que mais se ansiava era o fortalecimento dos direitos humanos, além da manutenção dos privilégios e justiça sociais.

No Brasil, a doutrina de José Afonso da Silva foi umas das primeiras a tratar sobre o direito de resistência, pois ao classificar os direitos individuais põe o direito de resistência como uma consequência do regime adotado. Desta forma, classifica os direitos individuais como: I) direitos individuais expressos nos enunciados do art.5º parágrafo 2º da Constituição Federal; II) direito implícitos; III) direitos individuais decorrentes do regime e de tratados internacionais subscritos pelo Brasil, aqueles que não são nem explícita nem implicitamente enumerados, mas provém ou podem provir do regime adotado, como direito de resistência, entre outros de difícil caracterização.

A Luz o art.5º parágrafo 2º da Constituição Federal:

Art. 5º,§2º, CF: “Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.”. (BRASIL, 1988).

É evidente que a intenção do legislador é dar abertura de novas demandas para o rol de direitos e garantias fundamentais do artigo quinto. Os legisladores tentam se resguardar de um novo período de repressão como o que houvera sofrido antes da promulgação da Carta Magna. Consequentemente, reforçam a ideia de que a razão da força constitucional encontra-se no povo e mantém em si mesmo a origem do poder.

Assim, quando o referido artigo expressa que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou

dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988), o direito de resistência, por força do § 2º do art. 5º da Constituição Federal vigente, está implícito e resguardado no ordenamento jurídico brasileiro e tem um papel fundamental na luta pela realização plena da cidadania.

Ademais, o dispositivo traz maior alcance às normas principiológicas, pois na ausência de regra implícita, jamais o direito do cidadão estará ao bel prazer daqueles de maior hierarquia. Todas as garantias continuarão presentes, dando maior significação ao Estado Democrático de Direito.

Ressalta-se mais uma vez que os limites do direito de resistência se apresentam dentro do texto constitucional. Apesar de implicitamente descrito, o direito existe, dada a promessa feita pela Constituição de que construiria um Estado de Democrático de Direito, sendo estabelecido um processo democrático e de efetividade dos direitos fundamentais. Trata-se disso porque o direito de resistência está incluído entre estas liberdades relacionadas aos princípios constitucionais e da interpretação do vasto rol de direitos mencionados no artigo 5 da Constituição Federal de 1988.

4.2 GARANTIAS TRABALHISTAS

Na seara trabalhista, o contrato de trabalho faz leis entre as partes, subordinando o empregado às regras daquela empresa, vinculando ao cumprimento do serviço pactuado. Todavia, a subordinação sempre será estritamente àquela vinculada no contrato, por meio de cláusulas válidas que estejam em conformidade com a Constituição Federal, Consolidação Trabalhista e demais normas legais.

Desta forma, cabe ressaltar que a subordinação jurídica do empregado não se confunde com qualquer sujeição deste trabalhador ao empregador. O contrato de trabalho deverá garantir condições mínimas de dignidade no ambiente laboral, de maneira que a personalidade do obreiro não seja anulada na prática do serviço. Pois, caso ocorra qualquer desvio de finalidade, o empregado terá garantido o direito de resistência às alterações ilegais.

Para Delgado (2015, p.698)

é válida e juridicamente protegida a resistência obreira a ordens ilícitas perpetradas pelo empregador no contexto empregatício. O chamado direito de resistência (*jus resistentiae*) é, portanto, parte integrante do poder empregatício. Na verdade, sua configuração é apenas mais uma cabal evidência do caráter dialético (e não exclusivamente unilateral) do fenômeno do poder no âmbito da relação de emprego. (DELGADO, 2015, p.698).

O que se pode observar das palavras do referido autor é que o empregado, por mais subordinação a qual esteja vinculado, pode recusar cumprir ordens que não estão vinculadas à legislação, por meio do pleno uso do seu exercício regular do direito, não configurando falta trabalhista. Até porque, o contrato assinado tem caráter bilateral, não apenas unilateral com hierarquia inquestionável.

A CLT apresenta, na concepção de Delgado (2015), três formas explícitas para a aplicação do direito de resistência, são elas: I) art.659, IX - resistência para obstar transferência abusiva; II) art.659, X - resistência que pode resultar na reintegração do emprego de dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregado; e III) por subsidiariedade ao processo do trabalho, atos abusivos unilaterais, conforme Código de Processo Civil. (BRASIL, 1943).

Não bastasse a legislação local, há também uma norma-princípio presente no art.13 da Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, com a seguinte redação:

De conformidade com a prática e as condições nacionais, deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. (BRASIL, 1992).

Mais uma vez, existe uma norma legal que protege o direito de resistência por parte do empregado na situação de iminente perigo e grave situação para sua vida ou saúde. No Estado Democrático que se partilha de 88, seria contraditório permitir explicitamente qualquer imposição que desafiasse a dignidade de qualquer cidadão. Por isso, esclarece Garcia (2015), quando diz: “Nas hipóteses de abuso no exercício do direito pelo empregador, o empregado pode exercer o direito de resistência, requerendo a invalidação do ato abusivo, ou mesmo eventual dispensa indireta, inclusive com possíveis reparações de ordem moral e material.”.

De todo modo, é evidente a existência da tentativa de harmonização da Constituição com as normas trabalhistas, a ponto de misturar-se e confundir-se; muitas vezes, unirem-se para surgir uma posição melhor e mais justa, como é o caso da prevalência da garantia individual à intimidade, evidenciada na Constituição Federal e amplamente aplicada na seara trabalhista.

Um desses princípios entrelaçados para proteger o cidadão, inclusive este na posição de trabalhador, é o princípio da dignidade humana, cujo feixe alcança a intimidade desde aquele que trabalha no chão da fábrica até os grandes barões, comandantes do mercado e senhores da contratação.

Ademais, o campo jurídico traçado com o advento da Constituição Federal traz consequências para ocorrência de violações aos direitos personalíssimos do empregado mediante a relação de trabalho. Tema que será visto adiante.

5 REVISTA ÍNTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO

5.1 ASPECTOS GERAIS

Com empresas cada vez mais preocupadas com o seu patrimônio material, as revistas íntimas em pessoas ou bens do empregado passam a ser comuns ao final do expediente. Assim, ao cabo da jornada laboral, monta-se uma fila para que haja averiguação de bolsas e armários, e dependendo do nível do procedimento, até o toque em bolso e averiguação de roupas íntimas. O procedimento ocorre predominantemente aos empregados denominados "chão de fábrica", raramente atingindo os gerentes e diretores.

Reitera-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas não traz qualquer regra explícita que proteja os direitos de personalidade do empregado, tendo em vista sua vigência a partir de 1943, com poucas transformações após a promulgação da Constituição Federal em 1988. A exceção é um único artigo que versa sobre a proibição de revista íntima para mulheres, mas, ainda assim, não entra no mérito da sua personalidade. O que será abordado com maiores detalhes adiante.

De antemão, o que deve ser entendido é que dada a omissão legislativa e também em detrimento de ser uma norma mais favorável ao trabalhador, traz-se à baila o direito à intimidade e à vida privada constantes na Constituição Federal, presente no artigo 5º, inciso X, ao aduzir que "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação" (BRASIL, 1988).

Essa garantia é considerada uma cláusula pétrea, não podendo ser revogada por qualquer emenda à constituição. E mais, ainda que porventura a norma trabalhista venha a considerar tal regra um absurdo dentro do ambiente trabalhista, deverá ser considerada inconstitucional dada a hierarquia das normas e o fato de que a Constituição está sendo mais favorável ao trabalhador.

Dentro deste contexto, BARROS (2012, p.55) afirma que:

[...] embora o direito do trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécie dos direitos da personalidade consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento comercial. (BARROS, 2012, p.55)

Na concepção de Studart (2011, p.3), “a intimidade é uma esfera que o homem tem em sua vida, que é reservada exclusivamente para si. Não há repercussão social, ou pelo menos não se quer que haja”. São aspectos que envolvem apenas a própria pessoa na relação consigo mesma, cabendo somente a ela decidir sobre a divulgação ou não destes aspectos.

O direito à intimidade pode ser definido como uma das manifestações da liberdade, na medida em que é proporcionada à pessoa a faculdade de revelar ou não suas questões mais restritas, suas opiniões, ideias e opções, por assim dizer, secretas. Trata-se, na opinião de Jabur (2000, p.253) de “uma esfera extremamente reservada da vida humana, que abrange assuntos que guardam relação estreita ou estreitíssima com si próprio e nada engrandece ou contribui com a realidade alheia, saciando apenas a curiosidade humana”.

Neste sentido, Sampaio (1998, p.34), ensina que:

Não obstante, julgarmos que, em princípio, a história do direito fundamental à intimidade e à vida privada será a história do homem em busca de realização de sua dignidade, será a história de suas lutas contra a opressão, o arbítrio, em prol da afirmação de sua liberdade, confundindo-se, nesse sentido, com a idealização e positivação dos direitos fundamentais. (SAMPAIO, 1998, p.34).

História de lutas e opressão é enredo certo quando se trata de proletários subordinados por empregadores, tendo em vista o fato de, ao ser contratado pela empresa, o empregado transfere ao empregador o poder de direção do seu trabalho, passando a ser subordinado ao mesmo.

As regulamentações advindas do poder empregatício são restritas e têm delimitações proporcionadas pelos direitos fundamentais assegurados a todas as pessoas e que envolvem sua intimidade e vida privada. O exercício do poder diretivo também sofre limitações das seguintes origens: matéria, tempo e lugar, lei, normas coletivas, regulamento interno e contrato de trabalho.

Na concepção de Nascimento, em sua tese de doutorado (2008, p.96):

O poder diretivo do empregador encontra limites na dignidade da pessoa humana. A atividade do trabalhador na empresa está protegida pelos direitos fundamentais assegurados a todas as pessoas e cidadãos e envolvem respeito à sua intimidade, vida privada, imagem. (NASCIMENTO, 2008, p.96).

Conforme explicitou Barros (2009, p.137) “os poderes do empregador, notadamente o disciplinar, encontram no superprincípio da dignidade da pessoa humana a primeira e maior barreira para o seu exercício”. Pois é a dignidade da pessoa humana na condição de valor e de norma constitucional que atua em todos os direitos fundamentais, exigindo seu

reconhecimento e proteção.

Um exemplo comum da violação desta intimidade do trabalhador dentro da empresa é a revista íntima ou pessoal. O exercício do procedimento de revista pessoal do empregado é um temas mais controvertidos tanto na doutrina como na jurisprudência trabalhista.

A divergência é resultado da escassez de normas infraconstitucionais acerca do tema. Tal positividade é precária devido à falta de interesse por parte dos legisladores trabalhistas 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, permanece o artigo 5º da Constituição e o único dispositivo infraconstitucional sobre o procedimento de revista, não versando diretamente sobre a personalidade, que é encontrado no art. 373-A, VI, da CLT que foi incluído pela lei 9799/99, que diz:

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. (BRASIL, 1943).

O legislador tenta, a partir desse artigo, aniquilar todo o procedimento abusivo, principalmente com mulheres. Certamente, a referente proibição estende-se aos empregados do sexo masculino, tendo em vista o artigo 5º, I da Constituição Federal: "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações"; logo o tratamento isonômico está inerente a ambos os sexos a fim de evitar situações vexatórias quanto às revistas íntimas.

Na visão de Bomfim (2014, p. 643), ampliar o rol de alcance do art. 373-A, VI, além de ser razoável é plausível, acrescenta que:

[...] inclina-se no sentido de admitir que as proibições de discriminação se apliquem tanto para mulheres (como quis o legislador) como para os homens. A aplicação da interpretação conforme possibilita maior alcance da norma e a harmoniza com os arts.5, caput e inciso I c/c 7, XXX, da CRFB. A exegese é razoável e não contraria a literalidade do texto legal que, apesar de ter se referido apenas às mulheres, não excluiu sua aplicação aos homens, pois se o fizesse seria o caso de declaração de inconstitucionalidade. (BOMFIM, 2014, p. 643)).

Por meio da visão de 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’”. Cabendo, mais uma vez, à Corte Superior do Trabalho tomar o papel de legislador e traçar, por meio de precedentes e jurisprudências, as definições e aplicações do que seria a revista intimidadora, assim como traçar limites para o próprio empregado.

5.2 DA RAZOABILIDADE NA REVISTA ÍNTIMA

Ao tratar de revistas íntimas, fica claro que é um conceito amplo e com uma abrangência que ultrapassa o simples limiar do dicionário. Nesta perspectiva, em artigo publicado pela Revista Eletrônica do TRT 9ª Região em 2011, o autor Dallegrave (2011) divide a Revista Íntima em três tipos:

- a) Revistas Íntimas sobre a pessoa do empregado;
- b) Revistas Íntimas sobre os bens do empregado;
- c) Revistas não-íntimas

Para o Dallegrave (2011, p.16), "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." Este tipo de conduta geralmente acontece em lojas de departamento, quando funcionários em geral são revistados para verificar se estão levando consigo roupas íntimas ou objetos de valor. Pela própria descrição da cena e o repúdio causado pela nossa situação de querer a privacidade preservada, as revistas íntimas sobre a pessoa são sempre abusivas, ilícitas e indenizáveis. Pois não há argumento que se justifique perante a abusividade constitucional, civil e trabalhista.

Ademais, ainda que o revistador seja do mesmo sexo que o revistado, as circunstâncias de constrangimento e violação à intimidade persistem de forma ilegal e ato indigno para aquele trabalhador. Desse contexto, os julgadores têm depreendido o Princípio da Investidura Fática, quando se põe no lugar da vítima e vão além da mera lucratividade da empresa.

Quanto a revista íntima nos bens do empregado, como bolsas, carteiras, bolsos de calças, armários, gavetas, arquivos de computador, e-mail pessoal etc, somente serão aceitáveis se alguma conduta prévia do empregado justificar a invasividade do procedimento. Logo, há de haver situações realmente concretas para que haja a intimidação do empregado, jamais como um procedimento rotineiro e com mero caráter de prevenção.

É assim que Moreira (2008, p.342) tem compartilhado seu pensamento, cujo ideal tem sido adotado pelo Tribunal do Trabalho:

Assim, a revista só pode ser justificada quando traduza não um comodismo do empregador para defender o seu direito de propriedade e o seu patrimônio, mas apenas quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial, na falta de outras medidas preventivas, na medida em que a possível realização visa a proteção do patrimônio do empregador e a salvaguarda da segurança das pessoas. Contudo, não cremos que baste a tutela geral da propriedade para que possa legitimar-se a realização de revistas sendo necessária ainda a concorrência de circunstâncias concretas que a justifiquem. (MOREIRA, 2008, p.342).

Há de se acrescentar que a recusa do empregado para não ser submetido ao procedimento de revista, seja ela pessoal ou dos seus bens, não gera presunção de culpa ou sequer dá-se motivo para demissão por justa causa. Pois, conforme julgado pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho, "o simples fato do procedimento da revista estar previsto em norma coletiva não afasta a sua ilicitude" (processo E-RR-641571/2000.3. SDI-I).

Já a terceira e última espécie de revista é aquela que acontece até mesmo entre nós cidadãos comuns quando saímos de lojas, supermercados ou até mesmo antes de embarcar em um avião. São revistas gerais e à distância, sem contato físico ou intimidações, essas revistas acontecem pela passagem de locais com detector de metal, aparelho de raio X, câmeras de vídeo, etiquetas magnéticas e tantos outros recursos menos constrangedores proporcionados pelo avanço tecnológico. Tais controles são permitidos até para a própria segurança do local.

Neste caso, o empregado que se sente ofendido e pleiteia seu dano moral terá balizado o princípio da intimidade e será julgado pela ponderação do juiz quanto ao princípio da propriedade privada do empregador. Este tipo de revista não é pacífica e varia por meio de cada caso concreto. No geral, é permitida e não é ofensiva, conforme jurisprudências adiante.

Por fim, para que os direitos fundamentais e personalíssimos sejam garantidos, o Poder Judiciário ocupa excepcional posição para que ocorra sua total eficácia. A cada atuação de um magistrado, esperanças são depositadas na garantia da força normativa. Essa concepção garantista vem como forma de assegurar, na maior medida praticável, a validade e a eficácia do sistema de direitos e princípios constitucionais, conferindo, assim, máxima efetividade ao Texto Máximo. O judiciário não enseja apenas uma tímida atuação de repressão com fixação de indenizações de danos causados na esfera da personalidade. Este trabalha no sentido a almejar uma tutela preventiva (inibitória) dos atos lesivos, bem como garantir a inutilização/invalidade de atos jurídicos aos quais lhe forem ofensivos.

5.3 DA NOVA LEI DA REVISTA ÍNTIMA (LEI Nº 13.271/16)

Durante os últimos acordos para a finalização da pesquisa, foi promulgada uma lei que trouxe a Revista Íntima para o topo dos debates. A Lei foi sancionada em 15 de abril de 2016, e apesar de muitas críticas feitas a ela, ainda não houve uma aplicação realmente notória.

Todavia, ousa-se comentar a respeito dessa lei que já surge ultrapassada. Vejamos:

LEI Nº 13.271, DE 15 DE ABRIL DE 2016. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei: Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino. Art. 2º Pelo não cumprimento do art. 1o, ficam os infratores sujeitos a: I - multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher; II - multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal. Art. 3º (VETADO). Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação. Brasília, 15 de abril de 2016; 195º da Independência e 128º da República. DILMA ROUSSEFF Eugênio José Guilherme de Aragão. (BRASIL, 2016).

O artigo 1º ressalta que será proibida qualquer prática de revista íntima com funcionárias ou clientes do sexo feminino. A lei específica o sujeito do constrangimento, tentando repetir o mesmo erro de um reiterado debate do artigo 373-A, CLT. Com todo respeito ao legislador, à casa revisora e a quem sancionou tal lei, é inconcebível especificar "sexo feminino", quando, em pleno século XXI, a sociedade vem buscando um maior aprofundamento sobre o respeito ao gênero, mesmo após a Constituição Federal esclarecer que todos são iguais perante a lei e até mesmo após inúmeras jurisprudências que estendem o direito da mulher (art.373-A, CLT) ao homem. Ou seja, mais plausível nesta redação seria "As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de seus funcionários e de clientes". Mais uma vez, reitera-se de que não motivo para especificar o gênero, tendo em vista que o constrangimento é plural.

Quanto ao artigo 2º, também é algo questionável no atual momento de crise econômica que vivemos, tendo em vista o fato de o mesmo expressar a ideia de intimidar o empregado, pois ter que despende uma quantia de R\$20.000,00 (vinte mil reais) para o primeiro descumprimento e R\$40.000,00 (quarenta mil reais) para reincidência, além de espantoso, muitas vezes se torna galhofante, pois os empresários já não contêm recursos. Esse tipo de multa exorbitante não coage, pelo contrário apenas estimula a demissão em massa. Entretanto, essa é outra discussão. O foco é que a Revista Íntima torna-se visivelmente abominável para o legislador e a partir de agora com multa unificada, além de indenização moral e material, bem como sanções de ordem penal.

O artigo 3º foi vetado, pois tratava de revista íntima em presídio. Um ponto sensível do ponto de vista penal, constitucional, cível e até mesmo trabalhista. O dispositivo, antes de ser vetado, permitia a revista dentro dos presídios. Após inúmeras polêmicas, preferiu-se retirar e tratar da matéria posteriormente.

Para tanto, espera-se o desenrolar da aplicação dessa lei, juntamente com as multas. Esperar-se-á pela intimidação das empresas e pelas execuções da dívida. O processo será longo, pois ainda há uma forte cultura de desconfiança do empresariado para com o trabalhador. Mas o fato é que o legislador, aos poucos, tem tentado quebrar com essa ideia de culpabilidade presumida e reduzido os casos de revistas pessoais a situações concretas e específicas.

6 VISÃO GERAL DAS DECISÕES DA 5ª VARA DO TRABALHO DO TRT DA 13ª REGIÃO (PB) NO PERÍODO ENTRE 2010 e 2016

Existe certa flexibilidade de pensamento dentro dos Tribunais que gera confusão no momento de compreender o que de fato acontece no âmbito empresarial perante a relação patrão e empregado. É notório que os trabalhadores de baixa renda são os que mais sofrem com a manipulação e falta de informação, submetendo-se a todo tipo de constrangimento para garantir seu salário/alimento ao final de cada mês.

Ao partir para uma análise específica de demandas do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, nota-se uma quantidade exorbitante de processos referentes ao abuso do poder diretivo do empregador. Com o passar dos anos, tem sido perceptível o acúmulo de causas repetitivas que versam sobre o dano moral e material causados a inúmeros trabalhadores justamente pelo excesso de mando e comandos abruptos, sem qualquer enquadramento legal.

A satisfação do interesse da empresa como pessoa jurídica, também dotada de direitos de personalidade, abrange todos que participam do sistema produtivo, estendendo-se a esses o respeito, a dignidade, a intimidade e a vida privada.

Na visão de Nascimento (2011, p.663), o direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados justifica-se uma vez que “sem controle o empregador não pode ter ciência de que, em contrapartida do salário que paga, vem recebendo os serviços dos empregados da forma ajustada no contrato de trabalho”. De certo modo, o autor pleiteia de forma positiva e inteligível as condutas de monitoramento e revista. Todavia, apesar de o poder de controle ser inerente ao empregador e ser indispensável à atuação empresarial, o seu exercício não é absoluto ou incondicionado. Há de serem respeitados os direitos fundamentais do empregado, e conseqüentemente o empregador deve respeitar determinadas limitações.

Em pesquisa realizada na 5ª vara do Trabalho de Campina Grande-PB, foram lidas dezenas de sentenças entre os anos de 2010 a 2016, pelo que se constatou, o período de 2011 foi o ápice de julgados a respeito do tema. Para melhor aprofundamento, selecionaram-se cinco principais sentenças para a análise (Proc. nº 0130320-93.2014.5.13.0024; Proc. nº 0014500-77.2014.5.13.0007; Proc. nº 0130797-19.2014.5.13.0024; Proc. nº 0130628-95.2015.5.13.0024; Proc. nº 0000294-36.2016.5.13.0024;), juntamente com seus acórdãos.

De antemão, o que se pode constatar é que são inúmeras as empresas envolvidas na questão de Revista Íntima. Diversas empresas de Campina Grande são postas como ré das demandas a respeito do procedimento dado como vexatório. Empresas como Alpargatas S.A,

Tess Indústria e Comércio Ltda e Aec Centro de Contatos S/A foram alvos frequentes de sentenças julgadas procedentes condenando-as a pagar dano moral sobre a revista íntima feita em empregados. Assim, tomaram a iniciativa de interromper com o procedimento, pelo menos, formalmente.

Neste contexto, já é assunto pacificado que a empresa Tess Indústria e Comércio Ltda, embora procedesse às revistas íntimas, interrompeu com o procedimento em novembro 2012. Não por coincidência, neste mesmo ano foi publicado um Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº. 0046100-11.2012.5.13.0000, ocasião em que o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, expôs o seguinte entendimento:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. REVISTA DE PERTENCES. DESNECESSIDADE. POSSIBILIDADE DE CONTROLE POR OUTROS MEIOS. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. NÃO OBSERVÂNCIA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

Consoante melhor exegese constitucional, mesmo estando sob o poder de mando e direção do empregador, o empregado não se despe de seus direitos fundamentais, passíveis apenas de alguma matização em virtude do cumprimento das finalidades do contrato de trabalho. É certo que o empregador tem interesse legítimo em proteger sua propriedade, também integrante de um plexo de direitos fundamentais. Desse modo, a solução sobre qual direito deve prevalecer há de ser buscada caso a caso, segundo um critério de proporcionalidade (idoneidade, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito). Fere o princípio da proporcionalidade a revista em bolsas e pessoas quando se faz possível a utilização de outros meios menos gravosos ao direito à intimidade, igualmente capazes de proteger o patrimônio. Não passando a medida por um teste de necessidade, não porque sacrificar um direito fundamental do trabalhador. Caracterizada a ilicitude da conduta, por manifesto abuso de direito, impõe-se a responsabilização civil da empresa. (Relator: Desembargador Ubiratan Moreira Delgado). (BRASIL, 2012).

Esse incidente coaduna completamente com a proposta deste trabalho, que é declarar como invasão à intimidade e privacidade do empregado qualquer tipo de revista, seja a revista íntima pessoal, seja a revista de bens. Todavia, apesar de ser tratada como uma uniformização e incentivar inúmeros juízes *a quo* julgarem conforme o entendimento acima, o Tribunal não apresenta entendimento pacífico a respeito do tema.

Em acórdão do processo nº. 0130797-19.2014.5.13.0024, a desembargadora Margarida Alves de Araújo Silva, relatora do caso, foi clara quando defendeu o seu ponto de vista na página 3 do julgamento:

Importa ressaltar que esta relatora, em regra, é favorável ao entendimento segundo o qual, a revista em bolsas e sacolas dos empregados, por meio de verificação visual, realizada de modo impessoal e sem contato físico não os submete a situação vexatória e não abala o princípio da presunção da boa-fé que rege as relações de trabalho. Em resumo, a simples revista visual realizada em bolsas, mochilas e armários do empregado, sem contato físico, por si só, não configuraria ato ilícito capaz de ensejar indenização por danos morais, constituindo, na realidade, exercício

regular do direito do empregador, inerente ao seu poder de direção e fiscalização. (BRASIL, 2015).

Por entendimentos desta natureza, empresas que antes sequer eram citadas como fiscalizadoras de empregados, começaram a fazê-lo, a exemplo do Atacadão de Estivas e Cereais Rio do Peixe Ltda, em Campina Grande. De acordo com o Processo nº 0000294-36.2016.5.13.0024, impetrado em 2016, a empresa Rio do Peixe foi condenada a pagar indenização por danos morais a empregado por ter sido confirmada a reclamação de que “a revista era feita diariamente, duas vezes por dia, durante quase todo o contrato de trabalho. Era necessário retirar os pertences da sua bolsa e que, frequentemente, seu corpo era apalpado”.

Na fundamentação da sentença do processo supracitado, o juiz a quo, Dr. Alexandre Amaro, traz à baila a violação aos limites de respeito à honra e à intimidade, presentes no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal. E, mais uma vez, converge com o pensamento outrora explanado de que “não havia necessidade de a reclamada realizar revistas nos pertences de seus funcionários, pois poderia adotar outros meios que pudessem coibir as causas justificadoras da revista, evitando o constrangimento diário passado pelos funcionários”.

Quanto a expressão “outros meios” utilizados pelo juiz, pode-se citar o uso de câmeras de segurança, detector de metais e portas de raio X, pois estas ferramentas, por si só, não excedem o poder diretivo do empregador, trata-se de “procedimento de segurança” que não viola a intimidade, conforme trata a própria fundamentação (em anexo).

Outro ponto que vale a pena ressaltar é quanto ao valor da indenização por danos morais quando se trata de revista íntima. Essa questão, apesar de início ser processual, é também relevante do ponto de vista de poder cobrir cada ponto das sentenças analisadas de forma empírica.

O que se observou durante a pesquisa foram três diferenças quanto ao valor: a) o valor da petição; b) o valor estipulado pelo juiz; c) os diferentes valores de condenação.

Primeiramente, sobre o valor da petição, faz mister esclarecer que é hábito dos advogados peticionantes estipularem a margem superior a 40 salários mínimos, por facilidade processual. Pois, por se tratar de danos morais, em regra, a demanda deverá tramitar pelo rito ordinário, ou seja, um rito que exige mais de 40 salários mínimos para o correto enquadramento legal. Assim sendo, é normal verem petições, entre 2010 e 2016, que tiveram sua quantia pedida aumentada em ordem crescente com o decorrer dos anos, mas não significa que a dor ou a revista da empresa tenha ficado mais rigorosa, significa apenas que está

havendo uma correção monetária processual para que aquela petição melhor se enquadre ao rito ordinário.

Em seguida, tem-se a quantia condenatória estipulada pelo juiz *a quo*. Dos cinco processos selecionados para aprofundamento e análise, dois foram julgados improcedentes e três foram julgados procedentes. Os dispositivos improcedentes estão diretamente relacionados com o fato de os autores da reclamação não terem conseguido instruir o processo com provas adequadas para realmente comprovar que a empresa fazia a revista íntima, logo, por não terem se desincumbido desta premissa básica, tiveram seus pedidos rejeitados.

Nos processos julgados procedentes, quando o reclamante cumpre com todos os requisitos formais e materiais e o juiz condena a empresa a pagar indenização por danos morais, percebe-se que há uma divergência de entendimento para quantificar a dor daquele empregado. Nos três processos julgados procedentes, como se pode constatar em anexo, houve indenização de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por fatos absolutamente idênticos e mesmas situações vexatórias.

Aos que criticam a incoerência do quantum fixado, existe um Projeto de Lei do Senado nº 334/2008, cuja ideia é a criação de uma tabela para servir como parâmetro. Neste projeto, qualquer dano moral não poderá ser superior a R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). O Superior Tribunal de Justiça, inclusive, lançou desde 2009 uma tabela para danos morais que muito tem sido discutida até hoje. Mediante a nova lei sancionada em abril de 2016, o próprio legislador estabeleceu uma multa fixa no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para aqueles que descumprissem com a norma de não haver revista íntima no ambiente de trabalho, não se sabe ainda como será aplicada, mas espera-se que positivamente, principalmente para os empregados.

Por outro lado, doutrinadores apoiam o livre arbítrio da quantificação por entenderem que o que delimita o valor indenizatório da revista íntima, por exemplo, não seria propriamente a ação em si, mas o porte empresarial, as circunstâncias que entorno do caso, assim como a insistência da empresa em cometer o mesmo delito, neste caso deveria contar até o caráter pedagógico-punitivo.

No que tange a prefixação de limites para indenização, autores como o Professor Carlos Alberto Bittar (1994, p.47), entende arriscada, senão vejamos:

Pondere-se, ainda, que a multiplicidade de ações lesivas possíveis e as diferentes consequências que delas defluem tornam difícil a catalogação pelo legislador para a posterior tarifação. De outra parte, o conhecimento prévio do 'quantum' pode conduzir os refratários a assumir o ônus correspondente, de modo deliberado, desrespeitando, intencionalmente, os bens jurídicos protegidos nessa área (como, por

exemplo, em certa atividade de comunicação, feita a equação custo-benefício opte o explorador por usar indevidamente imagem alheia, diante de perspectivas favoráveis de obtenção de resultados financeiros compensadores. (BITTAR, 1994, p.47).

Desta forma, verifica-se que o instituto por danos morais ainda não é pacificado, a nova lei ainda não foi aplicada na 5ª Vara do Trabalho até o momento da escrita desta pesquisa, mas o que se observa é uma variação de quantificadores. Muitas vezes, o empregado da mesma empresa, por ter sido julgado em varas diferentes, sente-se lesado e injustiçado.

A tendência é a unificação da jurisprudência, da mesma forma que houve unificação quanto ao tipo de caracterização da revista íntima. Explorar esse tema é importante para que legisladores e juristas caminhem lado a lado na preservação da dignidade laboral, assim como para a própria coerência jurídica. Sem sombra de dúvidas, reconhecer a revista íntima como atitude que gera indenização é um avanço para o nosso país que, por meio do Estado Democrático de Direito, põe o valor social e do trabalho como pilar de sustentação do Estado.

7 JURISPRUDÊNCIA

Este tópico irá traçar uma cronologia de decisões provenientes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), analisando desde a primeira vez que o tema foi assunto de debate entre os Ministros até está sendo tratado como matéria pacífica atualmente. Ademais, há de se ressaltar que não se tratou de nenhum Tribunal Regional, tendo em vista que há inúmeras decisões que divergem, inclusive entre turmas do próprio Tribunal. Portanto, preferiu-se focar apenas na historicidade da jurisprudência da revista íntima no TST.

Assim, adentrando-se nos julgados do TST, nota-se que desde 2001 o tema faz parte da pauta daquela Corte, cuja decisão manteve o pagamento de indenização por danos morais por confirmar a caracterização da lesão à intimidade e à dignidade do reclamante por meio da revista íntima, como assim se verifica:

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA DE EMPREGADO. PROVA. Se o v. acórdão recorrido, com apoio no conjunto probatório, mantém a condenação ao pagamento de indenização derivada de dano moral, por reputar caracterizada lesão à intimidade e à dignidade do Reclamante, que são atributos valorativos do ser humano e integram seu patrimônio imaterial, não constitui matéria impugnável em sede de Recurso de Revista a valoração concreta das provas produzidas, sendo admitido o recurso extraordinário apenas se houver infração à norma de regência do ônus de prova, o que não é o caso. Incidente o óbice do Enunciado nº 126 desta Corte, que inviabiliza a Revista pelo viés de divergência jurisprudencial. Recurso de Revista não conhecido, nesse particular. (TST - RR: 4045762419975095555 404576-24.1997.5.09.5555, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 18/04/2001, 5ª Turma,, Data de Publicação: DJ 24/05/2001.). (BRASIL, 2001).

No ano de 2007, a Corte amadureceu o seu pensamento e já versava abertamente sobre o seu ponto de vista a respeito da revista íntima do empregado e os limites do poder diretivo do empregador, ademais pacificou o entendimento de o que seria a preservação da honra e da intimidade do trabalhador. A partir de então, a Corte passa a rechaçar qualquer contato físico com o empregado, principalmente fiscalizações vexatórias como verificação de partes íntimas.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA DE EMPREGADO. EXCEDIMENTO DOS PODERES DE DIREÇÃO E FISCALIZAÇÃO AFETOS AO EMPREGADOR. VIOLAÇÃO À HONRA E À INTIMIDADE DO RECORRENTE. PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. I - O dano moral constitui uma lesão a direitos da personalidade, consubstanciados na preservação da honra e da intimidade do trabalhador, em que a sua configuração se efetiva com o abalo à dignidade da pessoa em sua consideração pessoal ou social. II

-Da decisão recorrida em que se consignou que o recorrente tinha que se despir para submeter-se a vistorias, em que pese o registro de que não havia ironia nem brincadeira de mau gosto, e que a cada revista entrava um empregado por vez, resulta incontestável a agressão à sua honra e intimidade, em função do qual é incontornável a caracterização do dano moral. III -**E que se acha subjacente ao sistema de vistoria, com o desnudamento do empregado, claríssimo abuso do poder diretivo do empregador, pois embora lhe caiba dirigir e fiscalizar a prestação pessoal de serviço, não lhe é dado exceder-se no exercício desse poder a ponto de atingir os valores íntimos da pessoa humana.** IV -Com efeito, a revista de que era alvo o recorrente denuncia excessiva e desmesurada fiscalização, expondo-o à vexatória situação de ter de se despir perante funcionário da empresa, a partir da qual sobressai o comprometimento da sua dignidade e intimidade como indivíduo, sendo de menor expressão o fato de que não havia ironia nem brincadeira de mau gosto, a não ser para o arbitramento do valor da indenização pelo dano moral então materializado. V -Vale registrar não ter sido reiterada nas contra-razões do recurso de revista a impugnação veiculada, no recurso ordinário, ao valor arbitrado pelo Juízo de primeiro grau ao valor da indenização pelo dano moral, de sorte que não há lugar para pronunciamento do TST. VI -De qualquer modo, ainda que inusual em sede de cognição extraordinária, defronta-se com a razoabilidade e proporcionalidade do valor lá arbitrado de R\$ 10.000,00, tendo em conta, de um lado, a estatura econômico-financeira da empresa e, de outro, a gravidade, ainda que não sobremaneira intensa, à dignidade da pessoa humana, não se divisando no particular desrespeito ao princípio que veda o enriquecimento sem causa. Recurso conhecido e provido. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. DIREITO À INTEGRALIDADE DO INTERVALO DE UMA HORA. I - Compartilha este magistrado da tese consagrada na Corte local de que na hipótese de redução do intervalo intrajornada a vantagem prevista no § 4º do artigo 71 da CLT deva limitar-se à percepção do tempo remanescente. II -Isso não só na esteira da interpretação teleológica da norma consolidada, mas sobretudo da constatação de que a tese do pagamento da integralidade acaba por estimular o empregador a suprimir e não apenas a reduzir o recesso intervalar, considerando que, num caso ou noutro, arcará sempre com o pagamento total do intervalo de uma hora. III -Entretanto, leitura mais acurada da OJ 307 da SBDI-I indica ter esta Corte firmado tese de que, mesmo que tenha havido redução e não supressão do intervalo intrajornada de uma hora, o direito do empregado consiste efetivamente na percepção da sua integralidade. IV - Recurso conhecido e provido. (TST - RR: 1128005920055030107 112800-59.2005.5.03.0107, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 17/10/2007, 4ª Turma., Data de Publicação: DJ 09/11/2007.) (grifo nosso). (BRASIL, 2007).

As empresas que agora não mais obrigavam os empregadores a levantarem blusas, por entender a questão como pacificada pelo TST, continuavam por não querer perder a oportunidade de preservar os bens patrimoniais e, então, passaram a fiscalizar seus funcionários abrindo bolsas e sacolas. O costume rapidamente se espalhou entre as sociedades empresárias e também chegou à Suprema Corte para melhor apreciação.

Em um primeiro momento, a Corte decidiu reiteradamente sobre a não configuração dos danos morais pela fiscalização de bolsas e revistas. Para os Ministros, diferentemente do que pensa a doutrina majoritária, a fiscalização impessoal não é vexatória e não causa qualquer dano à imagem do empregado, ainda podendo garantir o direito de propriedade do empregador.

RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. DANOS MORAIS. REVISTA EM BOLSAS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A revista em bolsas, quando ocorre de forma impessoal e sem contato físico entre a pessoa que procede à revista e o empregado, não submete o trabalhador à situação vexatória, porquanto esse ato decorre do poder diretivo e fiscalizador da reclamada. Precedentes desta Corte superior. Recurso de revista conhecido e provido. (PROCESSO Nº TST-RR-763-59.2011.5.19.0002. Min. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Data de Julgamento 05 de setembro de 2012). (BRASIL, 2012).

Este julgamento foi um dos últimos apresentados antes da reviravolta de pensamento da Corte dado a Unificação de Jurisprudência do TRT da Paraíba em outubro de 2012. O pensamento majoritário foi revertido pelo Tribunal Pleno Regional em sessão realizada no dia 17.10.2012, que por maioria julgou procedente o Incidente de Uniformização de Jurisprudência nº 0046100-11.2012.5.13.0000, fixando, conforme explanado anteriormente sobre a configuração de danos morais quanto a revista de bens do empregado.

O E.Tribunal Pleno traçou diretrizes, segundo as quais, as revistas com abertura de bolsas e/ou mochilas e, muitas vezes, com a necessidade de exposição dos objetos íntimos, extrapolam os limites do direito de proteger o patrimônio da empresa e ferem a dignidade da pessoa humana, gerando constrangimento e, conseqüentemente, o dever de indenizar.

Entretanto, atualmente, para a Corte Superior, a revista nos pertences dos empregados e efetuada sem o contato físico, não importa em constrangimentos, tampouco agressões morais à intimidade, à imagem profissional do trabalhador ou a quaisquer dos bens protegidos pelo artigo 5º, X, da Constituição Federal. Abaixo se encontram recentes julgados do TST que marcam o posicionamento da corte:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - PROVIMENTO. REVISTA VISUAL DE BOLSAS E SACOLAS. DANO MORAL. AUSÊNCIA. Caracterizada a divergência jurisprudencial, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. REVISTA VISUAL DE BOLSAS E SACOLAS. DANO MORAL. AUSÊNCIA. O exercício do poder diretivo não constituirá abuso de direito quando não evidenciados excessos praticados pelo empregador ou seus prepostos. A tipificação do dano, em tal caso, exigirá a adoção, por parte da empresa, de procedimentos que levem o trabalhador a sofrimentos superiores aos que a situação posta em exame, sob condições razoáveis, provocaria. A moderada revista, se não acompanhada de atitudes que exponham a intimidade do empregado ou que venham a ofender publicamente o seu direito à privacidade, não induz à caracterização de dano moral. Precedentes da SDBI-1/TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 1306521120145130008, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 16/03/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/03/2016). (Brasil, 2016).

Assim sendo, a inspeção no funcionário desde que não haja contato físico é permitida para a Corte Superior, tanto as revistas de bolsas e sacolas, quanto a utilização de câmeras e

raio X, desde que seja feito em todos os funcionários como procedimento normal e usual. É bem certo que muitos juízes de primeira instância continuam a julgar procedentes pedidos que envolvem esse tipo de conduta, mas, na prática, muitas vezes serve apenas para ludibriar o reclamante de um direito que está sendo satisfeito, a ilusão de que se está fazendo justiça, quando, na verdade, o TST aniquilará a indenização por danos morais.

O único tipo de revista íntima realmente pacificado pelo TST de que é passível de indenização por dano moral é aquela em que ocorre o toque no indivíduo, pois extrapola todos os limites do poder de direção, conforme julgado adiante.

Esse tipo de posicionamento já deixa margem para a identificação de como poderá ser aplicada nova Lei Nº 13.271/16, ao versar sobre o pagamento de multa no valor de R\$ 20.000,00 para o uso de “revistas íntimas”, ou seja, apesar de a lei ser geral, mediante análise jurisprudencial do TST, a aplicação será dada no caso de revistas com contato físico e íntimo no empregado. Não apenas pela fiscalização de bolsas, sacolas, armários e qualquer outro bem do empregado. É uma realidade que estar por vir, pois ainda não há qualquer julgado a respeito da Lei. É possível que em breve o Corte Superior manifeste-se sobre a aplicação, principalmente em casos na Paraíba onde ainda vale, para o TRT 13 Região, a Uniformização de Jurisprudência que afirma que revista íntima também deve enquadrar a fiscalização de bens.

8 DIREITO COMPARADO

Em um mundo globalizado, faz-se pertinente entender o direito externo e seus percalços. Deste modo, optou-se por um tópico sobre o direito comparado. Certamente, dado a vasta quantidade de leis e suas diferentes aplicações, optou-se por limitar em: Estados Unidos, Argentina, Chile e Portugal.

Países como Canadá e Estados Unidos também foram pesquisados, todavia houve dificuldade em encontrar uma abordagem específica sobre casos de Revistas Intimas, tanto pela barreira idiomática, quanto pela raridade desses casos no país. Porém, a pesquisa não foi em vão, pois em todos os artigos lidos pelos sites oficiais sobre o tema, pode-se constatar que a questão da privacidade é algo realmente importante e cultivado nos países mais desenvolvidos. Independentemente da classe econômica, a intimidade e privacidade do cidadão deve ser respeitada tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. No caso de desrespeito, pleiteiam-se danos que chegam até a cem mil dólares, a exemplo do caso "*Jones v. Tsige*" em 2012, no Canadá.

Ademais, os Estados Unidos, embora seja o país de origem doutrinária a respeito do direito à intimidade, não consta na sua Declaração de Direitos a garantia expressa do denominado "Right to privacy".

Todavia, o contínuo desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial sobre o tema, tem sido reconhecido pela Corte Suprema desde o precedente "*Griswold vs. Connecticut*"¹, reafirmando um direito que estava à margem protetora da Declaração de Direitos.

Nas palavras de Ugarte (2000, p.19):

a falta de um texto constitucional mais explícito sobre esta matéria, longe de representar uma desvantagem, tem constituído um desafio que as comunidades dogmáticas destes países têm enfrentado, cujo resultado é, como já se descreveu, que as mais sofisticadas teorias sobre o alcance da intimidade provenham de autores, como por exemplo, a teoria das esferas alemãs ou norte-americanas dos atentados à privacidade. (UGARTE, 2000, p.19).

Na Argentina, com o propósito de manter controle na empresa, é possível implementar revistas nos trabalhadores, desde que não afetem a intimidade do trabalhador. Entretanto, o conceito de intimidade é bem frágil.

Para os argentinos, a empresa tem autonomia para definir as ferramentas necessárias para assegurar o controle, disciplina e garantir a sua propriedade; logo, o ato de checar bolsas

1 Disponível em: <<https://supreme.justia.com/cases/federal/us/381/479/case.html> > Acesso em 27 de maio de 2016

ou pessoas, a fim de evitar o furto de materiais da empresa ou de demais trabalhadores, é prática racional e que respeita a legislação.

A Lei do Contrato de Trabalho da Argentina (Lei 20.744/76) trata da intimidade do trabalhador e esclarece que o empregador pode fiscalizar desde que não abuse da garantia de preservação da dignidade do empregado. Neste contexto, destaca-se o art. 70, que prevê que os sistemas de fiscalização pessoal dos bens do empregador devem sempre salvaguardar a dignidade do trabalhador, sendo praticados com discrição e executados por meios de seleção automática, destinados a totalidade do pessoal. A parte final do artigo determina que a fiscalização das trabalhadoras deve ser feita exclusivamente por pessoas do mesmo sexo.

Nas palavras de Filas (1982, p.51), doutrinador argentino

O empregador tem a custódia dos bens da empresa e não de seus próprios bens, cabendo à autoridade fiscalizadora intervir e modificar os sistemas de controle quando estes forem vexatórios ou atentarem contra a dignidade do trabalhador. O trabalhador não pode ser visto como um delinquente e sim como um colaborador da empresa, merecendo respeito e sendo submetido a tratamento idêntico aos demais trabalhadores, de forma que ninguém seja tratado como possível infrator. (FILAS, 1982, p.51).

Nota-se que, enquanto no Brasil prevalece o direito da intimidade e privacidade do trabalhador acima de todos os outros princípios, na Argentina entende-se que o poder de direção do empregador deve ser exercido tendo em vista a função social da empresa. Assim, a Lei do Contrato de Trabalho autoriza a prática da revista pessoal, impondo pontuais limites no que tange à dignidade da pessoa humana.

Com relação às leis trabalhistas do Chile, não existem disposições expressas dirigidas a regular o direito à intimidade dos empregados, conforme expressa Ugarte (2000). Os chilenos, assim como brasileiros, utilizam-se dos princípios gerais constitucionais para a resolução de conflitos que envolvam a discriminação, a imagem e intimidade dos trabalhadores.

No Chile, o único referente jurídico provém da jurisprudência administrativa da "Dirección del Trabajo", emanada do exercício da interpretação da legislação trabalhista, que transita por duas etapas claras: o rechaço absoluto à revisão das pessoas, os efeitos pessoais e a aceitação condicionada.

Em decreto n. 2.449 de 1982, a Direção do trabalho defendeu que a revisão dos efeitos pessoais e a inspeção corporal dos trabalhadores não se ajustava ao direito, enquanto que, segundo a própria lei, "atentam contra sua dignidade e honra, toda vez que com ele estaria infringindo o artículo 19 número 4 da Constituição Política da República, o qual no inciso 1

assegura a todas as pessoas o respeito e proteção à vida privada e pública e à honra da pessoa e sua família" (tradução livre). (CHILE, 1982).

Em atualização feita pelo próprio Chile, o Decreto n 8.005/323 de 95 acrescentou que "resulta lícito que o empregador adote medidas de controle e revisão" (CHILE, 1995), porém é necessário que tais medidas se integrem em sistemas que sejam compatíveis, entre outros direitos, com o respeito à honra, privacidade e dignidade das pessoas.

E assim, em abundante jurisprudência decorrente ao longo do tempo tem traçado limites gerais a qualquer controle laboral, bem como têm sido editados, ao longo do tempo, decretos que ajudam a regular a relação trabalhista chilena.

Já em Portugal não há dúvidas quanto ao critério definido, inclusive tem preceitos legais que se assemelham ao Brasil. A Constituição lusitana também prevê a proteção dos direitos de personalidade, como os artigos 18, 21, 47 e 59. E mais, o artigo 21 da Constituição, além de garantir o respeito à intimidade, também prevê o direito de resistência, prescrevendo que "todos têm o direito de resistir a qualquer ordem que ofenda os seus direitos, liberdades e garantias de repelir pela força qualquer agressão, quando não seja possível recorrer à autoridade pública". (PORTUGAL, 1974)

E mais, o Código do Trabalho português contém normas que tratam dos direitos de personalidade do empregado, a exemplo do artigo 18, in verbis: "o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador gozam do direito à respectiva integridade física e moral" (PORTUGAL, 2009). Ademais, o artigo 20 é claro quando ressalta que o empregador não pode utilizar meios de vigilância com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

Para tanto, a prática de revista em empresas portuguesas é inviável e passível de discussão judicial.

Por fim, ao analisar a legislação estrangeira, buscou-se formar convencimento no sentido de mensurar como tem sido a implementação de princípios da dignidade nesses países e qual o olhar específico para o trabalhador e a prática da revista íntima. Além disso, é relevante observar como os outros países enfrentam seus impasses, a elaboração de suas diretrizes e conseqüente legislação específica do tema, levando em conta as peculiaridades do povo brasileiro.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa mostrou que o poder empregatício faz-se necessário para a manutenção da ordem empresarial, pois desde a pactuação bilateral até o término do contrato, patrão e empregado devem manter a coexistência pacífica com respeito tanto à relação de trabalho, quanto ao ambiente da empresa. Devido à característica de subordinação jurídica, o empregador tem poderes de comando como o exercício da direção, regulamentação, fiscalização e disciplina a fim de manter sua propriedade longe de balburdias.

Por outro lado, o empregado também não está submetido a qualquer tipo de regra, prevalecendo o valor social do trabalho como garantia constitucional e, conseqüentemente, o direito de resistência do empregado, junto com todas as suas garantias trabalhistas.

No que tange à revista íntima, notou-se que existe um misto de decisões na 5ª vara do Trabalho, não há um padrão predefinido na vara, a qual tem sentenças que variam conforme o entendimento do juiz julgador. Apesar de haver uma liberdade jurisdicional, esse fato causa insegurança jurídica para os reclamantes.

Quanto ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região, este é uníssono perante o fato de não permitir nenhum tipo de revista íntima, seja ela de bens ou de pessoas. Assim, o TRT 13 é pioneiro em caracterizar como ilícita a conduta do empregador em fiscalizar bolsas e armários na saída do empregado. Todavia, também foi demonstrado que não é esse o entendimento da Corte Superior Trabalhista que adota como critério de ilicitude apenas a fiscalização íntima pessoal.

A pesquisa trouxe análise cronológica da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, assim como uma análise do direito comparado em alguns países para perceber em que grau nós estamos na valorização da dignidade do empregado e na valorização social do trabalho.

Portanto, a pesquisa cumpriu com o objetivo de tratar do conflito existente entre o pensamento do empregador e dos empregados. Entendo que o fato de o empregador comandar sua empresa não implica em afirmar que o mesmo seja detentor de poder absoluto em relação à prestação de serviços do empregado. E mais, a subordinação da relação de emprego não submete o empregado a todos os tipos de situações, muitas vezes reprováveis. Certamente, essa pesquisa não tem o condão de dar por encerrada qualquer análise, pois há muito a ser estudado a partir do enquadramento da nova Lei Nº 13.271/16, tema que poderá inspirar futuros bacharéis.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2009, p.137
- BITTAR, Carlos Alberto. **Reparação civil por danos morais**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1994.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004
- BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.
- BRASIL. Congresso. Senado. **Decreto Legislativo nº 2, de 17/03/1992**. Aprova o texto da [Convenção nº 155](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html), da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Seção da Conferência Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html> . Acesso em: 03 de maio de 2016.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 5 de maio 2016.
- BRASIL. **Lei. Nº 13.171, de 15 de abril de 2016**. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13271.htm>. Acesso em: 13 de maio de 2016.
- BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 334/2008**. Regulamenta o dano moral e a sua reparação. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/54933.pdf>> Acesso 06 de maio de 2016.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de revista. Dano moral. Revista íntima de empregado. Prova [...]. Relator: Walmir Oliveira da Costa, João pessoa-PB, 2001. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1559192/recurso-de-revista-rr-7280102720015095555-728010-2720015095555/inteiro-teor-10670252>>. Acesso em: 6 de maio de 2016.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de revista. Indenização por danos morais. Revista íntima de empregado. Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Brasília, 2007. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1946350/recurso-de-revista-rr-1128005920055030107-112800-5920055030107/inteiro-teor-10309436>>. Acesso em: 01 de maio de 2016.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de revista. Procedimento sumaríssimo. Danos morais. Revista em bolsas. Indenização indevida [...]. Processo nº TST-RR-763-59.2011.5.19.0002. Relator: Lelio Bentes Corrêa. Data de Julgamento 05 de setembro de 2012).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão**. Recurso de revista interposto sob a égide da lei Nº 13.015/2014 [...]. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 16/03/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/03/2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). **Acórdão**. Incidente de uniformização de jurisprudência. Revista de pertences. Desnecessidade. Possibilidade de controle por outros meios. Princípio da proporcionalidade. Não observância. Dano moral. Indenização devida. Relator: Desembargador Ubiratan Moreira Delgado, João pessoa-PB, 2012. Disponível em: <<http://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/250556058/1308978820155130007-0130897-8820155130007>>. Acesso em: 13 de maio de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13ª Região). **Acórdão** processo nº.0130797-19.2014.5.13.0024. Relatora: Margarida Alves de Araújo Silva, João Pessoa. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/195337133/andamento-do-processo-n-0130797-1920145130024-ro-03-06-2015-do-trt-13>. Acesso em: 08 de maio de 2016.

CALVET, Otávio. **Direitos Fundamentais e Poderes do Empregador: O Poder Disciplinar e a Presunção de Inocência do Trabalhador**. 2009. Artigo publicado em <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/otavio_calvet/otavio_calvet_direitos_fundamentais.pdf> Acesso em 24 de novembro de 2015.

CANADIAN Labour and Employment Law. Disponível em:<<http://www.labourandemploymentlaw.com/2016/01/new-privacy-tort-public-disclosure-of-embarrassing-private-stuff/>>. Acesso em: 17 de maio de 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho/ Vólia Bomfim Cassar**. - 2a Edição. Niterói: Impetus, 2008.

CHILE. **Decreto n. 2.449, de 25 de janeiro de 1982**. Qualidade de Certificação de Elementos de Proteção Pessoal contra Riscos Profissionais. Disponível em: <file:///C:/Users/Gustavo/Downloads/DTO-18_23-MAR-1982.pdf>. Acesso em: 07 de maio de 2016.

CHILE. **Lei nº 20.744, de 13 de maio de 1976**. Texto Ordenado por Decreto 390/1976. Disponível em: <<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/979/Ley%20N%C2%B0%2020.744.pdf>>. Acesso em: 04 de maio de 2016.

DALLEGRAVE Neto, José Affonso. O procedimento patronal de Revista Íntima: Possibilidades e Restrições. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Edição Temática: Revista Íntima. Ano I - 2011 - n.2 p.7-25. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/23787/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20NOV%202011%20-%20n%C2%BA%2002%20-%20Revista%20C3%8Dntima%29.pdf>. Acesso em: 05 de maio de 2016

DAMASCENO, João Batista. **Individualismo e Liberalismo: Valores Fundadores da Sociedade Moderna**. Publicado em <http://www.achegas.net/numero/doze/damasceno_12.htm> Acesso em 24 de novembro de 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

FERREIRA, Pinto. **Comentários à Constituição Brasileira**. Volume I. São Paulo: Editora Saraiva, 1989. P. 220.

FILAS, Rodolfo Capon. El poder de direccion em la empresa institucionalizada. In: LOPEZ, Justo et al (coords.). **Temas de derecho del trabajo y la seguridad social**. Tucuman: Unsta, p. 85-136, 1982

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 7. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

JABUR, Gilberto Haddad. **Liberdade de Pensamento e Direito à Vida Privada: Conflitos entre Direitos da Personalidade**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000, p. 253-254.

Lei Brasileira **Lei Nº 13.271**, 15 de abril de 2016. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13271.htm> Acesso em 27 de maio de 2016

LEI Le Chapelier, de 14 de junho de 1791. Disponível em: <

http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf>. Acesso em: 14 de maio 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MOREIRA, Antonio José. **Compêndio de leis do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Da esfera privada do trabalhador e o controle do empregador**. Coimbra: Coimbra Editora, 2008, pág. 342

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego**. São Paulo – tese de doutorado PUC/SP – 2008. p.96

NETO, Silva. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1998. p.180-181.

NUNES, Rosana Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no Direito do Trabalho**. Dissertação de mestrado PUC-SP. São Paulo: 2008. <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063992.pdf>>. Acesso em 06 de maio de 2016

PORTUGAL. Constituição. (1974). **Constituição Lusitana, de 25 de abril de 1974**. Disponível em: < <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf> > . Acesso em: 21 de maio de 2016.

PORTUGAL. Lei n.º 7, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <http://www.unl.pt/data/pessoalnaodocente/Codigo_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 21 de maio de 2016.

REALE, Miguel. Filosofia do Direito. São Paulo: Editora Saraiva, 1998. p. 648.

SAMPAIO, José Adércio Leite. **Direito à intimidade e à vida privada**. Belo Horizonte: Del Rey, 1998. p.34

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 9.ed. São Paulo: Malheiros, 1994. p. 178

STUDART, Ana Paula Didier. **A Natureza Jurídica do Direito à Intimidade**. Universidade de Salvador, 2011. p.3

UGARTE, José Luis. El derecho a la intimidad y la relacion laboral. **Boletín Oficial Direccion del Trabajo** n.139, 2000. Disponível em <http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65179_recurso_1.pdf> . Acesso em: 03 de maio de 2016.

5ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINA GRANDE - PB

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA Nº 0130320-93.2014.5.13.0024

S E N T E N Ç A

Vistos, etc.

JULIANO DANTAS DE LIMA ajuizou reclamação trabalhista em face de MRV ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES S/A, aduzindo haver laborado em favor do reclamado durante o período de 04.11.2013 a 04.06.2014, na condição de ajudante de pedreiro, mediante remuneração mensal fixa, equivalente a R\$ 724,00, tendo sido dispensado sem justa causa. Informa, ainda, que desenvolvia atividades em condições de insalubridade; que não eram fornecidos os equipamentos de proteção individuais necessários à eliminação dos riscos; que, em virtude de ser submetido diariamente a revista, experimentou prejuízo moral; que não recebeu aviso prévio; e que as verbas rescisórias foram quitadas após o término do prazo legal. Ao final, postula o pagamento dos títulos relacionados na inicial.

Juntou documentos.

Regularmente notificada, a empresa reclamada ofereceu a sua defesa, onde aduz a prescrição e, no mérito propriamente dito, alega que o reclamante prestou serviços durante o período indicado na inicial, na condição de ajudante geral; que as verbas rescisórias, inclusive a indenização do aviso prévio, foram quitadas integralmente, no prazo legal; que não havia trabalho em condições de insalubridade; que não existem diferenças a serem apuradas a título de FGTS; que o reclamante jamais se submeteu a procedimento de revista; e

que não restou comprovado o alegado prejuízo moral. Finalmente, rejeita os pleitos de concessão do benefício da justiça gratuita e de pagamento de honorários advocatícios, impugna os documentos acostados com a inicial e os cálculos efetuados e pede que a atualização monetária e os juros de mora sejam corretamente aplicados, e a compensação dos valores comprovadamente quitados e que a demanda seja julgada improcedente.

Juntou documentos.

Foi tomado o depoimento pessoal do reclamante, tendo havido a produção de prova testemunhal.

O reclamante se pronunciou a respeito dos documentos que acompanham a defesa. Foi determinada a realização de perícia, tendo o perito nomeado oferecido laudo conclusivo.

Encerrada a instrução processual, a empresa reclamada produziu razões finais.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1 – Da prescrição

O contrato de trabalho estabelecido entre as partes vigeu durante o período de 04.11.2013 a 04.06.2014. A presente ação foi ajuizada em 17.07.2014. Portanto, sobre as parcelas requeridas não incide a prescrição.

2 – Da rescisão contratual

A rescisão contratual ocorreu, por iniciativa da empresa e sem justa causa. As parcelas decorrentes, inclusive a indenização do aviso prévio, foram quitadas no dia 12.06.2014, portanto, no prazo estabelecido no art. 477, § 6º, “b” da CLT. Não é devida a multa prevista no § 8º do mencionado dispositivo.

As parcelas do FGTS do período trabalhado, inclusive a multa rescisória de 40%, foram quitadas oportunamente, conforme demonstra o extrato analítico inserido no evento Num. 2ead7d5 Páginas 02/04.

3 – Do adicional de insalubridade

Em relação ao pleito de adicional de insalubridade, a alegação do autor é no sentido de que desenvolvia atividades em condições de insalubridade, sem a utilização dos equipamentos de proteção necessários à eliminação dos riscos.

A empresa, por sua vez, afirma que o reclamante jamais laborou em condições de insalubridade.

Para esclarecimento dos pontos controvertidos, foi determinada a realização de perícia, tendo o perito nomeado oferecido o laudo inserido no evento Num. e391963, onde destaca que o reclamante, na condição de servente de pedreiro, desenvolvia as seguintes atividades: escavação de solo, transporte de massa pronta de concreto e desmonte de rochas.

Também ressalta que, no desenvolvimento das atividades, o empregado não permanecia exposto a riscos físico ou químico e que existem comprovantes de fornecimento de equipamentos de proteção individuais, tais como, óculos de segurança, máscara, luvas, capa de chuva e calçado de segurança.

Em sua fundamentação destaca:

A fundação é um termo utilizado na engenharia para designar as estruturas responsáveis por transmitir as solicitações das construções ao solo. Em geral, são utilizadas várias fundações seguidas para esse fim. Existem diversos tipos de fundação e são projetadas levando em consideração a carga que recebem e o tipo de solo onde vão ser construídas. O tipo de fundação executada no empreendimento periciado foi a denominada de Fundações Rasas, Diretas ou Superficial. Tecnicamente, são aquelas em que a profundidade de escavação é inferior a 3 metros, sendo mais empregues em casos de cargas leves, como resistências, ou no caso de solo firme.

Quando se observa as atividades do Reclamante desempenhando as funções de Servente de Pedreiro na Reclamada, há de se considerar o que se segue:

Registro, inicialmente, que nas atividades realizadas pelo Reclamante, não existem resultados que permitam caracterizar o risco físico devido ao calor como insalubre, visto que elas foram realizadas ambiente aberto, inexistindo nas proximidades qualquer tipo de fonte de calor que justificasse sua avaliação quantitativa.

Com relação ao agente físico ruído, o que se pode afirmar é que o obreiro esteve exposto ao ruído contínuo devido, principalmente, a existência da martelo hidráulico, a resultados superiores ao limite legal permitido para uma jornada de trabalho de oito horas (85dB). O risco físico devido ao ruído contínuo está previsto no Anexo 1

da NR15. Nesse ponto, observo que, no exercício de seu mister como Servente de Pedreiro, o Reclamante não fez uso do martelo hidráulico de forma continuada e permanente e, portanto, não esteve exposto a ação permanente desse agente, afastando assim a sua caracterização como insalubre.

Com respeito aos agentes químicos, conforme avaliação realizada no ambiente de trabalho, constatou-se que não existem agentes químicos, relacionados com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que cause danos à saúde do trabalhador, durante sua jornada de trabalho.

Na execução das escavações e nos trabalhos em seu interior, o principal e mais evidente perigo são os movimentos acidentais do terreno, que provocam desmoronamentos e soterramento total ou parcial dos trabalhadores. Em resumo, o risco de acidentes em escavações é diretamente proporcional ao conhecimento insuficiente das características do solo a ser escavado, ao otimismo quanto à sua estabilidade e à desatenção quanto a possíveis influências e perturbações de fatores externos.

A conclusão é a seguinte:

Diante da Perícia realizada no local onde trabalhou o Reclamante ocupando o cargo de Servente de Pedreiro, o meu parecer técnico opinativo, considerando as análises constante do item 8 do presente Laudo Técnico Pericial, e ainda, com fundamento na Portaria Ministerial 3214/78 referente às Normas Regulamentadoras em Segurança e Medicina do Trabalho, NR-15, é que o Reclamante, o Sr. Juliano Dantas de Lima, não exerceu atividades caracterizadas como insalubres.

Tem-se que as conclusões do laudo pericial são suficientes a determinar a improcedência do pedido correspondente a adicional de insalubridade. De mais a mais, a rejeição do mesmo somente pode ocorrer com base na existência de outros elementos probatórios contrários e mais convincentes, o que não é o caso dos presentes autos. Ressalte-se que as partes sequer indicaram assistentes técnicos, hábeis a contrariar as conclusões oferecidas pelo "expert".

Na hipótese, a peça técnica é por demais elucidativa, e, em consonância com as demais provas carreadas aos autos, esclarece que as atividades não se desenvolviam em condições de insalubridade. Assim, não havendo como desconsiderar o laudo oferecido pelo perito oficial, indefiro o pleito de adicional de insalubridade formulado na inicial

Honorários, em favor do perito, Dr. FRANCISCO DE ASSIS BANDEIRA, no valor de R\$ 1.000,00, a serem pagos na forma da Resolução nº 35/2007 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT

e dos artigos 98 e seguintes da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

4 – Da revista pessoal

A questão que se analisa diz respeito à verificação da legalidade do procedimento de revista pessoal.

Como se sabe, a indenização por dano moral deflui dos artigos 5º, inciso X da Constituição Federal, 186 e 927 do Código Civil, que estabelecem normas relativas à responsabilidade civil subjetiva por ato ilícito. No dizer do professor João de Lima Teixeira Filho, “para determinar se o ato do empregador enseja reparação por dano moral, além do possível dano material, é absolutamente imprescindível determinar o fato, sua ilicitude e enquadrá-lo juridicamente em um dos bens – intimidade, vida privada, honra e imagem – cuja violação propicia a pena pecuniária de natureza satisfatória” (Revista Trabalho e Doutrina, setembro de 1996, p. 26).

É certo que ao empregador compete dirigir e comandar a execução da obrigação contratual, controlando o seu cumprimento e dispondo quanto ao tempo, modo e lugar da prestação, métodos de execução, usos e modalidades próprios da empresa.

Nesse lastro, tem-se entendido que as revistas praticadas sem excessos, constrangimentos ou contato físico, com a finalidade única de preservação do patrimônio da empresa não enseja prejuízo moral.

Por outro lado, o direito fundamental à intimidade, assegurado pelo art. 5º, inciso X da Constituição Federal, colide frontalmente com o procedimento adotado, máxime quando a empresa teria condições de adotar outros procedimentos, com vistas a preservar o seu patrimônio, sem submeter os seus empregados à revista.

Tal constatação pode ser observada no julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência n. 0046100-11.2012.5.13.0000, ocasião em que o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região consolidou o seguinte entendimento:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. REVISTA DE PERTENCES. DESNECESSIDADE. POSSIBILIDADE DE CONTROLE POR OUTROS MEIOS. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. NÃO OBSERVÂNCIA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

Consoante melhor exegese constitucional, mesmo estando sob o poder de mando e direção do empregador, o empregado não se despe de seus direitos fundamentais, passíveis apenas de alguma matização em virtude do cumprimento das finalidades

do contrato de trabalho. É certo que o empregador tem interesse legítimo em proteger sua propriedade, também integrante de um plexo de direitos fundamentais. Desse modo, a solução sobre qual direito deve prevalecer há de ser buscada caso a caso, segundo um critério de proporcionalidade (idoneidade, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito). Fere o princípio da proporcionalidade a revista em bolsas e pessoas quando se faz possível a utilização de outros meios menos gravosos ao direito à intimidade, igualmente capazes de proteger o patrimônio. Não passando a medida por um teste de necessidade, não há porque sacrificar um direito fundamental do trabalhador. Caracterizada a ilicitude da conduta, por manifesto abuso de direito, impõe-se a responsabilização civil da empresa. (Relator: Desembargador Ubiratan Moreira Delgado)

Também é importante extrair dos fundamentos daquela decisão o seguinte trecho:

“Segundo a melhor doutrina, quando há conflito entre direitos fundamentais apenas as particularidades do caso concreto podem definir qual direito fundamental irá prevalecer. Para tanto, faz-se essencial a utilização do princípio da proporcionalidade. Para cancelar uma medida restritiva de direito, como é a revista íntima, é preciso que ela passe por um tríptico teste: é preciso saber, inicialmente, se a medida é idônea ao objetivo pretendido, depois, se ela é necessária e, por último, se existe uma proporcionalidade em sentido estrito, isto é, uma vez consideradas as peculiaridades do caso concreto, se o direito que se pretende concretizar é mais importante do que o sacrificado.”

Na hipótese, o autor sustenta que, em decorrência dos fatos relatados, experimentou abalo emocional. A empresa, por sua vez, afirma que não realizava tal procedimento.

Analisando a prova produzida em audiência constato que, a esse respeito, a única testemunha indicada, apesar de ter confirmado o fato mencionado na inicial, por ter se declarado amigo íntimo do reclamante, foi ouvida, apenas, na condição de declarante (CPC, art. 405, § 3º, III e § 4º).

Outrossim, não existem outros elementos que evidenciem a conduta denunciada.

Portanto, ausentes os pressupostos correspondentes ao dano decorrente do ato ilícito, ao nexo de causalidade e à culpa, indevida se torna a indenização compensatória requerida na inicial.

Concedo ao reclamante o benefício da justiça gratuita, na forma do art. 790, § 3º da CLT.

CONCLUSÃO

Isto posto, e o mais que dos autos consta, julgo **IMPROCEDENTES** os pleitos formulados na Reclamação Trabalhista ajuizada por JULIANO DANTAS DE LIMA em face de MRV ENGENHARIA E PARTICIPAÇÕES S/A.

Concedo ao reclamante o benefício da justiça gratuita, na forma do art. 790, parágrafo 3º da CLT.

Honorários, em favor do perito, Dr. FRANCISCO DE ASSIS BANDEIRA, no valor de R\$ 1.000,00, a serem pagos na forma da Resolução nº 35/2007 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT e dos artigos 98 e seguintes da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.

Custas, pelo reclamante, no valor de R\$ 700,00, calculadas sobre R\$ 35.000,00, dispensadas.

Intimem-se as partes.

ANDRÉ WILSON AVELLAR DE AQUINO

Juiz do Trabalho



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[ANDRE WILSON AVELLAR DE AQUINO]



14101010211728200000000409072

<https://pje.trt13.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
1ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINA GRANDE-PB

RECLAMAÇÃO TRABALHISTA

PROC. N° 0014500-77.2014.5.13.0007

RECLAMANTE: SANDRO RODRIGUES DE OLIVEIRA
RECLAMADA: TESS INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.

I - RELATÓRIO

Vistos etc.

SANDRO RODRIGUES DE OLIVEIRA, devidamente qualificado na inicial, ajuizou reclamação trabalhista em face de TESS INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., alegando, em síntese, que trabalhou em favor desta de 22/03/2010 a 02/12/2013, na função de operador de produção. Afirma que no curso do pacto laboral foi vítima de revistas íntimas vexatórias, pelo que postula uma indenização por danos morais.

Procuração e documentos acostados.

Devidamente notificada, a reclamada compareceu à audiência designada e apresentou defesa. Em síntese, nega os fatos constitutivos do direito perseguido, argumentando, ademais, que revista meramente visual não resulta em dano moral passível de compensação pecuniária. Requer a improcedência da reclamação.

Juntou procuração, carta de preposição e documentos.

Audiência una realizada, com oitiva do reclamante. Sem mais provas, encerrada a instrução, com razões finais remissivas, rejeitada a conciliação.

É o relatório.

M.W.M.P.

II - FUNDAMENTAÇÃO

II.1 DO MÉRITO

II.1.1 DOS DANOS MORAIS

O reclamante afirma que sofreu sérios constrangimentos durante o contrato de trabalho mantido com a reclamada, precisamente em virtude de conduta dos seus superiores, relacionada ao procedimento de revistas em seus pertences.

A reclamada se defende afirmando que não praticou ato ilícito passível de responsabilização civil. Quanto ao alegado procedimento de revista, assegura que o não fazia, asseverando, contudo, que em se tratando de revista estritamente visual, sem contato físico ou mesmo com os pertences dos empregados, não caracteriza dano moral.

Tem razão o reclamante.

A reclamada procedia a revista dos seus empregados, até outubro de 2012, no momento em que deixavam o ambiente de trabalho, ao encerrarem o expediente, embora sem contato físico, de forma meramente visual.

Esse fato foi descrito pelo preposto da reclamada nos autos do Processo nº 00200.2012.008.13.00-4, da seguinte forma, *in verbis*:

que exerce a função de assistente de RH, desde 01/06/2011; que nessa função também passava pela revista, que acontecia na portaria; que a portaria consiste numa guarita por onde passavam os empregados; que geralmente 3 vigilantes ficam na portaria, sendo dois homens e uma mulher; que homens e mulheres ficam na mesma fila; que uma pessoa é revista por vez; que quem está de casaco abre o casaco e o vigilante visualiza o corpo mas não toca; que quem está de bolsa abre a bolsa

A questão, portanto, é saber se essa conduta caracteriza violência à dignidade do trabalhador.

A Constituição Federal, em seu artigo 1º, põe a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do

M.W.M.P.

trabalho como fundamentos do estado democrático de direito. No seu artigo 170, inciso III, preceitua a função social da propriedade, e no seu artigo 193 enuncia que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais, sendo certo que a avaliação do caso *sub judice* será feita sob a ótica de tais princípios, não se olvidando que em seu artigo 5º, incisos V e X¹, a Carta Magna prescreve o direito à reparação por violação ao patrimônio moral.

É certo, por outro lado, à responsabilidade civil do empregador são aplicadas as normas do Direito Civil, estando o dever indenizatório estabelecido no artigo 186² do Código Civil vigente. Não menos verdade, ainda, que o nosso legislador adotou a responsabilidade subjetiva do empregador, pelo menos em regra, e neste caso é imperioso que se demonstrem o dano causado, o nexu causal, o dolo ou a culpa do agente.

Yussef Said Cahali preleciona que dano moral é "tudo aquilo que molesta gravemente a alma humana, ferindo-lhe gravemente os valores fundamentais inerentes à sua personalidade ou reconhecidos pela sociedade em que está integrado"³.

O dano moral, portanto, ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos que estão tutelados constitucionalmente e cuja violação implica em uma indenização compensatória ao ofendido.

Saliente-se, ademais, a indenização por dano moral não prescinde de prova da efetiva existência do dano. Segundo Rui Stoco o dano moral independe de prova, ou melhor, comprovada a ofensa moral o direito à indenização desta decorre, sendo dela presumido.

De fato, o dever de reparar, nesse caso, é corolário da verificação do evento danoso, revelando-se inteiramente dispensável a prova do prejuízo. A propósito, veja-se o seguinte aresto do Colendo STJ, *in verbis*:

¹ V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

² Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

³ CAHALI, Yussef Said, in "Dano moral", 2ª ed., São Paulo, Revista dos Tribunais, 1998, p. 20.

M.W.M.P.

A responsabilidade do agente causador do dano moral opera-se por força do simples fato da violação; assim, verificado o evento danoso, surge a necessidade de reparação, não havendo que se cogitar da prova do prejuízo, se presentes o nexo de causalidade e culpa, pressupostos legais para que haja a responsabilidade civil.⁴

Por sua vez, o contrato de trabalho cria para os contratantes, além das obrigações principais, que são o trabalho para o empregado e a remuneração para o empregador, várias outras obrigações secundárias, bem como os chamados deveres de conduta anexos, laterais ou acessórios⁵.

Esse deveres, segundo Dallegrave Neto, são orientados pelo princípio da boa-fé, principalmente sobre o seu ângulo objetivo, ou seja, pela lealdade que deve nortear o comportamento reto dos sujeitos da relação obrigacional⁶.

Com efeito, é inequívoco, no caso sob análise, que a reclamada violou dever de conduta para com o reclamante, acarretando-lhe, em razão do seu comportamento ilícito, abalo psicológico e prejuízo à higidez mental.

É bom que se diga, em nada diminui a violência moral perpetrada pela reclamada a circunstância de ser o procedimento realizado de forma aleatória, consistindo em breve abertura de bolsas ou sacolas que estivessem com os seus empregados.

Nesse caso, a finalidade do ato, por si só, já é ultrajante - certificar-se a empresa de que nenhum objeto ou valor fora sorrateiramente suprimido do seu patrimônio. Parte-se do princípio de que todos são desonestos, até que provem o contrário.

O poder diretivo de controle do empregador permite que sejam adotadas medidas de proteção ao seu patrimônio, notadamente equipamentos de segurança eletrônica tais como câmeras filmadoras, detectores magnéticos, etc., todos de fácil acesso nos dias atuais.

⁴ STJ - 4ª T. - Resp. 23575 - Rel. César Asfor Rocha - j. 9.6.97 - RT 746/183.

⁵ MARTINS-SOUZA, Judith, apud José Afonso Dallegrave Neto, in "Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, Ltr, 2ª ed, p. 134.

⁶ DALLEGRAVE NETO, José Afonso, in "Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho, Ltr, 2ª ed, p. 134.

M.W.M.P.

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO JUIZ MARCELLO WANDELEY MAIA PAIVA (Lei 11.419/2006)
EM 27/02/2014 17:07:19 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: B3393276BC.1F4257C129.397D65A2A1.8BA7357D48

Esse poder, todavia, não é absoluto ao ponto de permitir tamanha invasão de privacidade, sob pena de se deixar ao largo a proteção constitucional à dignidade da pessoa humana.

Revista, sob qualquer pretexto, e ainda que seja uncamente visual, é inadmissível e não pode ser chancelada pelo Poder Judiciário, nem mesmo sob a alegação do direito à propriedade, também garantido constitucionalmente, pois neste caso haveria choque de preceitos fundamentais, obviamente resolvido em favor da dignidade da pessoa humana.

Algum prejuízo que porventura venha a sofrer o empregador, mesmo adotando as medidas legalmente permitidas para fiscalização e controle do seu patrimônio, deve ser debitado do risco do empreendimento.

A propósito, com notável lucidez, e com a sensibilidade humanística que lhe é peculiar, o Ministro Augusto César, evoluindo a jurisprudência do colendo TST, em julgamento unânime da sua Sexta Turma, particularmente em situação de revista de pertences de trabalhadoras, afirmou que **a bolsa da empregada constitui "uma expressão de sua intimidade, o tratamento a ela dispensado deve ser, rigorosamente, aquele mesmo que se dispensa à bolsa da cliente da loja"**.

Disse, ainda, Sua Excelência, que ao revelar o que a empregada guardava em sua bolsa, **a empregadora "a tratou como se ali estivesse apenas um ente animado que prestava serviço e se incluía entre aqueles que estariam aptos a furtar mercadorias de sua loja, diferenciando-se nessa medida. Deixava-a vexada, assim em público e despudoradamente, como se manejasse um objeto; longe estava de considerá-la em sua dimensão humana"**.

A ementa do v. Acórdão lavrado no caso em apreço ficou assim redigida, *in verbis*:

(...)

DANOS MORAIS. REVISTA MODERADA.
INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REVISTA EM BOLSAS.
CONFIGURAÇÃO. Se é indubioso que **a bolsa portada pela empregada é uma expressão de sua intimidade, um locus em que se guardam os seus guardados íntimos, o tratamento a ela**

M.W.M.P.

dispensado deve ser, rigorosamente, aquele mesmo que se dispensa à bolsa da cliente da loja, ou das transeuntes enfim. O poder empresarial não pode menoscabar o balizamento constitucional no âmbito da relação de emprego. No caso em apreço, a revista dos pertences da empregada caracteriza dano moral, dando ensejo à indenização vindicada. Recurso de revista conhecido e provido.⁷

O dano moral, como já enfatizado, notabiliza-se pelo sofrimento íntimo, atingindo os ideais do indivíduo. Liga-se a um sentimento de dor e de desespero, diante dos fatos que lhe acarretaram essas consequências.

No caso em apreço, o abalo psíquico-emocional experimentado pelo reclamante, o inegável sofrimento e a humilhação que lhe foram impingidos, caracterizam às escâncaras o dano moral denunciado.

O nosso egrégio TRT da 13ª Região, por sinal, já pacificou esse entendimento, no caso específico da reclamada, quando suscitado incidente de uniformização de jurisprudência, cuja ementa ficou assim redigida, *in verbis*:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. REVISTA DE PERTENCES. DESNECESSIDADE. POSSIBILIDADE DE CONTROLE POR OUTROS MEIOS. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. NÃO OBSERVÂNCIA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Consoante melhor exegese constitucional, mesmo estando sob o poder de mando e direção do empregador, o empregado não se despe de seus direitos fundamentais, passíveis apenas de alguma matização em virtude do cumprimento das finalidades do contrato de trabalho. É certo que o empregador tem interesse legítimo em proteger sua propriedade, também integrante de um plexo de direitos fundamentais. Desse modo, a solução sobre qual direito deve prevalecer há de ser buscada caso a caso, segundo um critério de proporcionalidade (idoneidade, necessidade e

⁷ RR - 507500-32.2004.5.09.0006, DEJT de 19/11/2010.

M.W.M.P.

proporcionalidade em sentido estrito). Fere o princípio da proporcionalidade a revista em bolsas e pessoas quando se faz possível a utilização de outros meios menos gravosos ao direito à intimidade, igualmente capazes de proteger o patrimônio. Não passando a medida por um teste de necessidade, não há porque sacrificar um direito fundamental do trabalhador. Caracterizada a ilicitude da conduta, por manifesto abuso de direito, impõe-se a responsabilização civil da empresa.⁸

Conjugados, portanto, os requisitos dispostos no artigo 186 do Código Civil Brasileiro. Houve fatos lesivos, causados por atos voluntários do empregador (culpa), gerando, conseqüentemente, danos morais, com total nexó de causalidade entre os fatos e o comportamento da empresa, sendo perfeitamente cabível a indenização compensatória.

Quanto ao valor a ser fixado a título de indenização, trata-se de questão bastante complexa, reclamando do julgador cautela ao equacioná-la, levando em consideração parâmetros legais e aspectos inerentes ao relacionamento social, com ênfase para a razoabilidade, como autorizam a CLT, artigo oitavo⁹, e o Código Civil, artigo 944¹⁰.

Assim, considerando a posição social do empregado ofendido, a situação econômica da empresa ofensora, a intensidade do ânimo de ofender e a gravidade do dano, além do caráter pedagógico da sanção, arbitra-se o valor da indenização em R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

Defere-se em parte.

II.1.2 DA JUSTIÇA GRATUITA

Concede-se a justiça gratuita ao reclamante, conforme postulado, na forma da CLT, artigo 790, §

⁸ PROC. n° 0046100-11.2012.5.13.0000, Relator Desembargador Ubiratan Delgado.

⁹ As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

¹⁰ A indenização mede-se pela extensão do dano.

M.W.M.P.

3º¹¹, considerando-se, ainda, o disposto na OJ 331 da SBDI-1 do colendo TST¹².

II.1.3 DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A questão referente aos honorários advocatícios no âmbito da Justiça do Trabalho ainda hoje tem gerado grande celeuma, acentuadas que foram as discussões a partir da vigência do novel Código Civil.

O colendo TST, contudo, mantém inalterada a sua jurisprudência, expressa em sua Súmula 219¹³, afastando o cabimento de honorários sucumbenciais no processo do trabalho, notadamente nas reclamações decorrentes de relação de emprego.

Entende este Juízo, não obstante, revisando posicionamento anterior, que essa não é a solução mais consentânea com o quadro legislativo hodierno, fruto de estudos realizados por ocasião de debate promovido pela Amatra 13, que resultou na edição do Enunciado n° 3¹⁴.

Na verdade, o novo Código Civil, em seus artigos 389¹⁵ e 404¹⁶, imprime aos honorários advocatícios natureza de indenização por perdas e danos, não se tratando mais de mero adendo em decorrência da sucumbência.

A propósito, nos ensina Izidoro Oliveira Peniágo:

Destarte, o que o CC/02 veio a consagrar, de modo expresso, é o direito a plena reparação do dano.

¹¹ É facultado aos juizes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família.

¹² Desnecessária a outorga de poderes especiais ao patrono da causa para firmar declaração de insuficiência econômica, destinada à concessão dos benefícios da justiça gratuita.

¹³ Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superior a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte está assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demanda sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

¹⁴ Honorários Advocatícios. Princípio da Sucumbência. Aplicação na Justiça do Trabalho. Não obstante permaneça como faculdade das partes litigar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho, elas têm direito a demandar por meio de advogado de sua livre escolha, sendo, nesses casos, devidos os honorários de sucumbência, inclusive nas lides oriundas da relação de emprego, ressalvadas as situações de justiça gratuita.

¹⁵ Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado.

¹⁶ As perdas e danos, nas obrigações de pagamento em dinheiro, serão pagas com atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, abrangendo juros, custas e honorários de advogado, sem prejuízo da pena convencional.

M.W.M.P.

Reconheçamos, pois, que o novo direito material contempla, expressa e independentemente da sorte dos honorários sucumbenciais (julgados ao direito processual), a plenitude da indenização, há muito prejudicada pelo usual comprometimento de seu alcance diante da assunção pelo credor do aumento de seu passivo decorrente da contratação de advogado.¹⁷

No mesmo caminho segue José Afonso Dallegrave Neto, ao afirmar que:

os honorários advocatícios impostos pelo novo Código Civil não estão relacionados com a mera sucumbência processual (CPC, art. 20, § 3º), mas com o princípio da reparação integral do dano (art. 944 do novo CCB).¹⁸

Adotou o legislador o princípio da restituição integral, já que as partes têm o direito constitucional de acesso à jurisdição, o que podem fazer mediante escolha livre do patrocínio de um profissional, ou, em alguns casos, como no processo do trabalho, por iniciativa própria.

Não se admite, contudo, que o *jus postulandi* seja uma imposição como único meio de se garantir a restituição integral, até porque a prática no meio forense tem revelado que essa não é a melhor opção para o empregado. Sem conhecimento técnico, não raro se depara ele com o *ex adverso* acompanhado de excelentes profissionais, pondo-o em evidente situação de desvantagem, o que pode, inclusive, terminar violando a garantia fundamental do direito à ampla defesa.

Nesse matiz, a partir do momento em que a parte opta pela contratação de um profissional de sua confiança, deve ser ressarcida por quem deu causa a essa despesa, inclusive em relação aos honorários por ele cobrados.

À guisa de ilustração, vale a pena transcrever ementa de acórdão que bem espelha o entendimento aqui defendido, *in verbis*:

¹⁷ *in* Das Inovações do Código Civil (Lei n. 10.406/2001) acerca dos Honorários Advocatícios e suas Repercussões no Direito do Trabalho. Revista LTr. São Paulo: LTr, v. 67, n. 06, junho/93, p. 704.

¹⁸ *in* Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 128.

M.W.M.P.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - Devidos. Inadimplemento de obrigação trabalhista. Aplicação dos arts. 389 e 404 do CC/02. Hodiernamente, na Justiça do Trabalho, também, são devidos honorários advocatícios pelo inadimplemento da obrigação trabalhista, por aplicação subsidiária dos arts. 389 e 404 do novo CC/02, cuja inovação deve ser prestigiada como forma de reparação dos prejuízos sofridos pelo trabalhador, que, para receber o crédito trabalhista, necessitou contratar advogado às suas expensas, causando-lhe perdas. De sorte que a reclamada deve responder pelos honorários advocatícios, a fim de que a reparação do inadimplemento da obrigação trabalhista seja completa, ou seja, a reparação deve incluir juros, atualização monetária e ainda os honorários advocatícios, cujo ideal está em perfeita sintonia com o princípio fundamental da proteção ao trabalhador. Honorários advocatícios da ordem de 20%, a favor do reclamante (não se trata de honorários de sucumbência"¹⁹.

Não é tarefa das mais difíceis perceber, portanto, que o entendimento reproduzido na Súmula 219 do colendo TST, com toda vênua, encontra-se em completa desarmonia com os princípios estatuidos nos artigos 5º, incisos XXXV e LV, da Constituição Federal, 389 e 404 do Código Civil.

O credor não pode ser penalizado com o recebimento de quantia inferior àquela que lhe seria efetivamente devida, caso não fosse necessária a contratação de advogado para defender os seus interesses em face do devedor, arcando com os custos dela decorrentes.

Impõe-se, assim, ao devedor indenizar o credor por todos os danos que tiver de suportar em decorrência do inadimplemento da obrigação, inserindo-se entre eles, por óbvio, os honorários pagos ao advogado, de modo a preservar o

¹⁹ TRT 15ª Região - RO 1381/2003. 11ª T. DOESP de 22/07/2005.

M.W.M.P.

ASSINADO ELETRONICAMENTE PELO JUIZ MARCELLO WANDERLEY MAIA PAIVA (Lei 11.419/2006)
EM 27/02/2014 17:07:19 (Hora Local) - Autenticação da Assinatura: B3393276BC.1F4257C129.397D65A2A1.8EA7357D48

princípio da restituição integral.

Defere-se o pedido, fixando-se a indenização correspondente aos honorários advocatícios em vinte por cento sobre o valor da condenação, a serem pagos diretamente ao reclamante.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, decide este Juízo julgar procedente em parte a reclamação trabalhista proposta por SANDRO RODRIGUES DE OLIVEIRA em face de TESS INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA., nos termos da fundamentação supra, que é parte integrante deste dispositivo, condenando esta a pagar àquele, no prazo legal, o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), correspondente a uma indenização por danos morais, acrescido de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a título de indenização de honorários advocatícios.

Concedido o benefício da justiça gratuita ao reclamante.

Juros na forma da Lei nº 8.177/1991, artigo 39, e correção monetária com observância à tabela divulgada pela Corregedoria Regional, contados a partir da data de prolação desta sentença quanto à indenização por danos morais.

Contribuições previdenciárias não incidentes.

Não há recolhimento do Imposto de Renda²⁰.

Intime-se a União, na Procuradoria Federal Especializada do INSS (Lei 11.457, art. 16, § 3º, inciso II).

Custas no importe de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais), calculadas sobre o valor da condenação, pela reclamada.

Notifiquem-se as partes.

E para constar foi lavrada a presente ata que vai assinada na forma da lei.

Campina Grande-PB.

Marcello Wanderley Maia Paiva
JUIZ DO TRABALHO

²⁰ Precedente STJ - Resp 963387.

S E N T E N Ç A

Vistos, etc.

VANESSA NÓBREGA SILVA ajuizou reclamação trabalhista em face de MARISA LOJAS S.A., aduzindo que trabalha em favor da reclamada desde 17/11/2010; que a jornada de trabalho a que se submete extrapolava os limites constitucionalmente previstos; e que, em razão de ser submetida a revista pessoal, da existência de câmeras de segurança nos setores da loja e pelo fato dos armários dos empregados terem sido instalados em ambiente comum, sem distinção de sexo, experimentou prejuízo moral. Ao final, formula os pedidos relacionados na inicial.

Juntou documentos.

Regularmente notificada, a empresa reclamada ofereceu a sua defesa, onde alega que a demandante foi admitida no dia 17/11/2010, na condição de auxiliar de loja júnior, mediante remuneração equivalente a R\$ 763,00, por mês; que o trabalho acontece de segunda a sexta feira, das 8:00 às 17:00 horas e, aos sábados, das 8:00 às 15:30 horas, sempre com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, conforme espelhos de ponto; que as horas extras, eventualmente, prestadas, são objeto de compensação; que não houve descumprimento de normas previstas na convenção coletiva de trabalho; que a realização de revista visual nos pertences dos seus empregados e a existência de câmeras de segurança na loja não configura o alegado prejuízo moral; e que mantém vestiários em locais separados. Ao final, impugna o pleito de concessão do benefício da justiça gratuita, pede a compensação dos valores comprovadamente quitadas,

que seja aplicada corretamente a correção monetária, a retenção dos impostos e contribuições legais, e que a demanda seja julgada improcedente.

Juntou documentos.

A reclamante se pronunciou a respeito dos argumentos da defesa e dos documentos que a acompanham.

Foram dispensados os depoimentos da reclamante e do representante da empresa, tendo havido a produção de provas testemunhais.

Encerrada a instrução processual, as partes produziram razões finais.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

1 – Das horas extras

Em relação à jornada de trabalho a que se submete, a autora informa que trabalhava de segunda a sexta feira, das 7:40 às 17:00 ou 18:00 horas, com uma hora e trinta minutos de intervalo e, no sábado, das 8:00 às 15:30 ou 16:00 horas, com uma hora de intervalo.

A defesa é no sentido de o trabalho acontece de segunda a sexta feira, das 8:00 às 17:00 horas e, aos sábados, das 8:00 às 15:30 horas, sempre com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, conforme espelhos de ponto; que as horas extras, eventualmente, prestadas, são objeto de compensação ou devidamente quitadas.

É certo que a Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XIII, estabelece: “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

A limitação da jornada de trabalho dos empregados tem fundamentos de natureza biológica, econômica e social. Assim, pretendeu o legislador evitar a fadiga física e psíquica do empregado, acarretar o aumento da produtividade, proporcionar condições satisfatórias de vida ao trabalhador e aproximá-lo da sua família.

Outrossim, nos termos do § 2º do art. 59 da CLT, “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

O TST, inclusive, através da súmula nº 85, pacificou o seguinte entendimento:

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito,

acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva. Ressalte-se que, nos termos do art. 71 da CLT estabelece que “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas”.

Analisando a prova produzida em audiência, observo que a primeira testemunha ouvida afirmou que registrava corretamente o horário de entrada, e que, de segunda a sexta feira, presenciava a reclamante saindo do trabalho por volta das 18:00 horas, e, no sábado às 16:30 horas. A segunda, apresentada pela empresa, ratificou a jornada de trabalho indicada na defesa.

Sopesando as informações contidas na inicial e aquelas prestadas pela primeira testemunha ouvida, considerando, ainda, que o horário de entrada no trabalho é aquele registrado nos controles de frequência, e razoável admitir que a reclamante trabalhava de segunda a sexta feira, das 8:00 às 17:00 horas, com uma hora e trinta minutos de intervalo e, no sábado, das 8:00 às 15:30 horas.

Note-se que não havia extrapolação dos limites de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais, constitucionalmente previstos. Portanto, não são devidas as horas extras e os reflexos requeridos na inicial.

2 – Da indenização por danos morais

A reclamante pleiteia o pagamento de indenização por danos morais em razão de ser submetida a revista pessoal, da existência de câmeras de segurança nos setores da loja e pelo fato dos armários dos empregados terem sido instalados em ambiente comum, sem distinção de sexo.

O inciso X do art. 5º da Constituição Federal estabelece que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

O Código Civil, em seu art. 186, é expresso ao afirmar que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Por último, o art. 927 daquele diploma dispõe o seguinte: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

A respeito da matéria, o professor João de Lima Teixeira Filho, em artigo publicado na Revista Trabalho e Doutrina, em setembro de 1996, leciona que “para determinar se o ato do empregador enseja reparação por dano moral, além do possível dano material, é absolutamente imprescindível determinar o fato, sua ilicitude e enquadrá-lo juridicamente em um dos bens – intimidade, vida privada, honra e imagem – cuja violação propicia a pena pecuniária de natureza satisfatória”.

É certo, ainda, que o empregador tem a obrigação de envidar esforços no sentido de evitar a ocorrência de fatos danosos à integridade psíquica dos seus empregados, sob pena de, não o fazendo, arcar com os prejuízos porventura experimentados por estes.

Em relação à existência de câmeras de segurança no ambiente da loja, tal fato, por si só, não excede o poder diretivo do empregador, tratando-se, na verdade, de procedimento de segurança que não viola a intimidade dos empregados da empresa, máxime quando visível e do conhecimento de todos. Cito as seguintes decisões:

EMENTA. DANO MORAL. INSTALAÇÃO DE CÂMERA DE SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO. O fato de a ré ter instalado câmeras no local de trabalho, excluídos os banheiros, com conhecimento dos empregados, por medida de segurança, não implica em ofensa à moral e tampouco viola a intimidade protegida pelo inciso X do artigo 5º da Constituição Federal. (TRT-2 - RO: 8793620105020 SP 20130016725, Relator: JUCIREMA MARIA GODINHO GONÇALVES, Data de Julgamento: 24/04/2013, 2ª TURMA, Data de Publicação: 03/05/2013)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CÂMERAS DE VIGILÂNCIA. A mera colocação de câmeras de vigilância no local de trabalho, com objetivo de manter a segurança do estabelecimento, consiste em procedimento compatível com a fiscalização do patrimônio da empregadora, não gerando indenização por danos morais. (TRT-4 - RO: 00004184320125040401 RS 0000418-43.2012.5.04.0401, Relator: MARIA HELENA LISOT, Data de Julgamento: 29/05/2013, 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul)

No que diz respeito à instalação de armários em ambiente comum, sem distinção de sexo, como ressaltado na defesa, tais equipamentos são destinados à guarda dos pertences dos empregados, não se localizando no interior dos vestiários. Também nesse ponto, não vislumbro prejuízo à intimidade e, conseqüentemente, ofensa moral.

Quanto ao procedimento de revista visual em bolsas e sacolas dos empregados da empresa, de acordo com a situação delineada na inicial, a ré submete os seus empregados a revista em seus pertences, obrigando-os a abrir bolsas e sacolas no momento da saída do estabelecimento, para verificação.

É certo que ao empregador compete dirigir e comandar a execução da obrigação contratual, controlando o seu cumprimento e dispondo quanto ao tempo, modo e lugar da prestação, métodos de execução, usos e modalidades próprios da empresa.

Nesse lastro, tem-se entendido que as revistas praticadas sem excessos, constrangimentos ou contato físico, com a finalidade única de preservação do patrimônio da empresa não enseja prejuízo moral.

Por outro lado, o direito fundamental à intimidade, assegurado pelo art. 5º, inciso X da Constituição Federal, colide frontalmente com o procedimento adotado, máxime quando a empresa teria condições de adotar outros procedimentos, com vistas a preservar o seu patrimônio, sem submeter os seus empregados à revista.

Tal constatação pode ser observada no julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência n. 0046100-11.2012.5.13.0000, ocasião em que o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região consolidou o seguinte entendimento:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. REVISTA DE PERTENCES. DESNECESSIDADE. POSSIBILIDADE DE CONTROLE POR OUTROS MEIOS. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. NÃO OBSERVÂNCIA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA.

Consoante melhor exegese constitucional, mesmo estando sob o poder de mando e direção do empregador, o empregado não se despe de seus direitos fundamentais, passíveis apenas de alguma matização em virtude do cumprimento das finalidades do contrato de trabalho. É certo que o empregador tem interesse legítimo em proteger sua propriedade, também integrante de um plexo de direitos fundamentais. Desse modo, a solução sobre qual direito deve prevalecer há de ser buscada caso a caso, segundo um critério de proporcionalidade (idoneidade, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito). Fere o princípio da proporcionalidade a revista em bolsas e pessoas quando se faz possível a utilização de outros meios menos gravosos ao direito à intimidade, igualmente capazes de proteger o patrimônio. Não passando a medida por um teste de necessidade, não há porque sacrificar um direito fundamental do trabalhador. Caracterizada a ilicitude da conduta, por manifesto abuso de direito, impõe-se a responsabilização civil da empresa. (Relator: Desembargador Ubiratan Moreira Delgado)

Também é importante extrair dos fundamentos daquela decisão o seguinte trecho:

“Segundo a melhor doutrina, quando há conflito entre direitos fundamentais apenas as particularidades do caso concreto podem definir qual direito fundamental irá prevalecer. Para tanto, faz-se essencial a utilização do princípio da proporcionalidade. Para cancelar uma medida restritiva de direito, como é a revista íntima, é preciso que ela passe por um tríplice teste: é preciso saber, inicialmente, se a medida é idônea ao objetivo pretendido, depois, se ela é necessária e, por último, se existe uma proporcionalidade em sentido estrito, isto é, uma vez consideradas as peculiaridades do caso concreto, se o direito que se pretende concretizar é mais importante do que o sacrificado.”

As testemunhas atestaram a realização de revista visual nos pertences dos seus empregados, compelindo-os a abrir bolsas e sacolas no momento da saída do estabelecimento.

Note-se que ao optar por tal procedimento, sem ponderação, agiu em desacordo com os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Tal atitude, abusiva e desrespeitosa, também vai de encontro ao princípio da dignidade da pessoa humana, submetendo o empregado a situação constrangedora e humilhante.

O fato, não há dúvida, causou prejuízo psíquico à reclamante e evidencia, no dizer do Ministro João Orestes Dalazen, o descumprimento “à cláusula assessória do contrato de trabalho, pela qual se obrigam empregado e empregador a respeitarem a dignidade, a reputação, a honra, o bom nome e, enfim, o valioso e inestimável patrimônio moral do qual cada um é titular” (Revista LTr. 64-01/14).

Portanto, presentes os pressupostos correspondentes ao dano decorrente do ato ilícito, ao nexo de causalidade e à culpa, devida se torna a indenização compensatória requerida na inicial.

Considerando as peculiaridades do caso, entendo razoável estabelecer, como indenização por dano moral, o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais).

3 – Da multa prevista na convenção coletiva de trabalho

A multa prevista na cláusula vigésima segunda da convenção coletiva de trabalho veda o procedimento de revista de pertences dos empregados. Portanto, devida se torna a multa prevista em sua cláusula primeira daquele instrumento, no valor de 10% do piso salarial da categoria.

4 – Do benefício da justiça gratuita

Concedo à reclamante o benefício da justiça gratuita, na forma do art. 790, parágrafo 3º da CLT.

5 – Da forma de elaboração da conta

Por ocasião da elaboração da conta serão observadas as diretrizes estabelecidas nos artigos 39 da Lei 8.177 de 1991, 43 da Lei 8.212 de 1991 e 46 da Lei 8.541 de 1992, e os entendimentos contidos nas súmulas 200, 381 e 439 do TST.

CONCLUSÃO

Isto posto e o mais que dos autos consta, julgo **PROCEDENTES EM PARTE** os pleitos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por VANESSA NÓBREGA SILVA em face de MARISA LOJAS S.A., para condenar a empresa reclamada a, no prazo de 15 (quinze) dias, após a sua intimação, contados do trânsito em julgado da presente decisão, pagar à reclamante, com juros e atualização monetária, os valores indicados no cálculo anexo, correspondentes a indenização por dano moral, em razão da submissão a procedimento de revista pessoal, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), e multa prevista na cláusula 41ª da convenção coletiva de trabalho, no valor de 10% do piso salarial da categoria.

Por ocasião da elaboração da conta serão observadas as diretrizes estabelecidas nos artigos 39 da Lei 8.177 de 1991, 43 da Lei 8.212 de 1991 e 46 da Lei 8.541 de 1992, e os entendimentos contidos nas súmulas 200, 381 e 439 do TST.

Caso a devedora não efetue o pagamento do montante da condenação no prazo fixado, deverá ser acrescido de multa no percentual de dez por cento, na forma prevista no art. 475-J do CPC.

Concedo à reclamante o benefício da justiça gratuita, na forma do art. 790, parágrafo 3º da CLT.

Custas, pela reclamada, no valor de R\$ 62,39, calculadas sobre R\$ 3.119,47, montante da condenação.

Intimem-se as partes.

Campina Grande,

ANDRÉ WILSON AVELLAR DE AQUINO

Juiz do Trabalho

Proc. 130797.2014.024.13.00-4 Número • CNJ:
0013079700-50.2014.5.13.0024

Recte.:

VANESSA • NÓBREGA • SILVA

Recdo.: MARISA • LOJAS • S.A.

Dados

Referência • para • os • Cálculos

Adm.: 17-nov-2010

Salário • normativo

R\$763,00

Dem.: 30-set-2014

Ajuiz.: 01-out-2014

Presc.: 17-nov-2010

CONTRIBUIÇÕES • PREVIDENCIÁRIAS • pela • SELIC

Labor: • 1394 • dias • - • 46,47 • meses

FPAS • de: • 20%, • SAT • de: • 1% • e • TERCEIROS • de: • 0 • %

RESUMO DOS CÁLCULOS

TÍTULOS DEFERIDOS		INSS IR	VALOR
01 .	Multa convencional	não não	R\$ 76,30
TOTAL DEVIDO EM:		30-set-14	R\$ 76,30
ATUALIZAÇÃO DOS CÁLCULOS ATÉ (13-nov-2014) PELA LEI 8.177/91 (Tabela Única do TST)			
02 .	Atualização Monetária até:	13-nov-2014	1,0012711
			R\$ 76,40
03 .	Indenização por danos morais (R\$ 3000,00 x 1,000000)	não não	R\$ 3.000,00
		SUBTOTAL EM	R\$
		13-Nov-14	3.076,40
04 .	Juros de Mora de 1 % ao mês em: 42 dias	1,40%	R\$ 43,07
05 .	Dedução da contribuição previdenciária (cota do empregado) - demonstr.	R\$ 0,00
TOTAL DEVIDO AO RECLAMANTE EM		13-nov-14	R\$ 3.119,47
CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS		R\$ 0,00
TOTAL GERAL EM		13-nov-14	R\$ 3.119,47
CUSTAS DEVIDAS		R\$ 62,39
TOTAL GERAL + CUSTAS EM		13-nov-14	R\$ 3.181,86

CÁLCULOS DE CUSTAS	GRU – Unid. Gestora (080005) – Gestão (00001)	RESUMO CONTRIB. PREVIDENCIÁRIAS
CUSTAS ATUALIZADAS	R\$ 62,39	INSS: R\$-
CUSTAS DA EXECUÇÃO	CALCULADA NO FIM DA EXECUÇÃO	TERCEIROS: R\$-
IMPOSTO DE RENDA		SUBTOTAL R\$-
Sobre as Verbas	Não há incidência de Imposto de Renda	JUROS: R\$-
Sobre os 13º salários	Não há incidência de Imposto de Renda	MULTA R\$-



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[ANDRE WILSON AVELLAR DE AQUINO]



<https://pje.trt13.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA
DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
5ª Vara do Trabalho de Campina Grande

RTOrd 0130628-95.2015.5.13.0024
AUTOR: LEANDRO TRAJANO DA SILVA
RÉU: TERMONOR ARTEFATOS PLASTICOS LTDA - EPP

SENTENÇA - RITO ORDINÁRIO

I. RELATÓRIO

LEANDRO TRAJANO DA SILVA, qualificado na inicial, ajuizou ação trabalhista em face de **TERMONOR ARTEFATOS PLÁSTICOS LTDA - EPP**, igualmente qualificada, postulando os pleitos constantes na petição inicial.

Valor da causa fixado em R\$ 35.000,00.

As partes compareceram à audiência una, ocasião em que foi rejeitada a primeira proposta de acordo. A reclamada apresentou defesa e documentos, requerendo improcedência dos pedidos. O reclamante não apresentou manifestação nos autos.

Tomado o depoimento da parte reclamante, o juízo deferiu a produção de prova pericial, tendo em vista o pedido de adicional de insalubridade formulado na petição inicial. O laudo técnico foi juntado aos autos, bem como a manifestação apresentada pelo autor.

Foi designada audiência de instrução para oitiva de testemunhas. A testemunha do reclamante não compareceu. A reclamada dispensou a oitiva de sua testemunha.

Sem outras provas, foi encerrada a instrução processual. As partes apresentaram razões finais remissivas, renovando os protestos, conforme consta na ata de audiência. A última proposta de conciliação restou prejudicada, ficando o feito conclusivo para julgamento.

É o relatório.

Decido.

II. FUNDAMENTOS PRESCRIÇÃO

QUINQUENAL

O inciso XXIX do art. 7.º da Constituição da República estabelece que o direito de ação, relativamente aos créditos resultantes das relações de trabalho, tem prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de emprego.

Como a presente ação trabalhista foi proposta em 04/05/2015, acolho a prescrição quinquenal arguida pela reclamada, para declarar prescritos os efeitos pecuniários dos pedidos condenatórios trabalhistas relativos ao período anterior a 04/05/2010, extinguindo-os com resolução de mérito, com esteio no art. 487, III, do novo CPC c/c art. 769 da CLT.

JORNADA DE TRABALHO

O reclamante alega que laborava das 07h00min às 19h00min ou das 06h00mn às 18h00min, de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo.

A reclamada sustenta que o reclamante laborava das 07h00min às 11h30min e das 12h30min às 17h00min, de segunda a quinta-feira e nas sextas-feiras, das 07h00min às

11h30min e das 12h30min às 16h, em conformidade com os registros nos cartões de ponto.

A reclamada juntou aos autos os cartões de ponto do reclamante, sobre os quais não houve qualquer impugnação.

Tal atitude do reclamante equivale à contestação genérica prevista no artigo 341 do CPC, resultando na validade dos documentos juntados, bem como na presunção de veracidade das alegações da reclamada em relação a tais documentos.

Nesse contexto, tenho que não restou provado pelo reclamante o labor na jornada de trabalho indicada na exordial, razão pela qual rejeito o pleito de horas extras e os reflexos postulados.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Nos termos do art. 189 da CLT, são consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Consoante o art. 190 da CLT estabelece que incube ao Ministério do Trabalho a aprovação do quadro das atividades e operações insalubres e adoção de normas sobre critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

O labor em atividade insalubre é caracterizado pela exposição a agentes nocivos prejudiciais à saúde acima dos limites de tolerância fixados para essa exposição sem os meios de proteção adequados, levando-se em consideração os efeitos provocados pelo agente insalubre em um determinado tempo de exposição.

A demonstração de que o ambiente de trabalho é salubre depende da comprovação do uso correto dos equipamentos de proteção e de sua capacidade de reduzir os agentes nocivos aos níveis permitidos pela legislação específica.

O perito do Juízo, considerando as condições de trabalho existentes, bem como realizando análise qualitativa e quantitativa, conforme consta no laudo pericial, concluiu que o local de trabalho do reclamante era salubre em relação aos riscos que o obreiro estava exposto.

A irresignação do reclamante quanto às conclusões constantes no laudo pericial não se sustenta, porquanto o perito apresentou laudo convincente e detalhado comprovando a ausência de labor em atividade insalubre. Ademais, o reclamante não apresentou assistente técnico, carecendo de embasamento a alegação de que o perito não utilizou "*... qualquer instrumento técnico para a apuração de suas conclusões, deixando de averiguar as efetivas condições do local de trabalho do demandante*".

Ante a falta de prova em contrário, os elementos constantes nos autos reforçam a tese da reclamada e corroboram com o quadro fático retratado pelo perito no laudo pericial.

Em razão do exposto, julgo improcedente o pedido de adicional de insalubridade, bem como os reflexos postulados.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

O reclamante aduz que, durante todo o período do contrato de trabalho, foi submetido à revista vexatória. Acrescenta que sempre que havia algum furto ou suspeita os preposto da ré revistavam as bolsas ou mochilas do reclamante ou de qualquer outro funcionário, na frente dos demais funcionários, sem nenhum motivo e de forma constrangedora.

A reclamada nega a prática de revista íntima em seus funcionários.

O reclamante não comprovou a prática dos atos ilícitos apontados, ônus que lhe cabia, por se tratar de fato constitutivo ao direito à indenização por danos morais.

Ademais, ainda que a reclamada realizasse procedimento de vistoria nos pertences dos funcionários, nas ocasiões em que ocorresse furto no estabelecimento, não restaria configurado qualquer ilícito, mas exercício regular do poder diretivo e fiscalizatório do empregador, considerando que a revista fosse realizada apenas nos pertences dos funcionários e de forma impessoal.

Tenho como não comprovada a prática de qualquer ato ilícito causador de dano ao reclamante que possa ser imputado à reclamada, não se podendo falar em dever de indenizar, até porque também não demonstrada a existência de dano ou lesão decorrente de conduta culposa por parte da reclamada.

Em razão do exposto, rejeito os pleitos de indenização por danos morais.

JUSTIÇA GRATUITA

Defiro o benefício da justiça gratuita ao reclamante, com esteio no art. 5º, LXXIV, Constituição Federal e art. 790-A, § 3º, CLT.

III. DISPOSITIVO

Ante o exposto, e considerando o mais que dos autos consta, decide o MM Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Campina Grande - PB, nos autos da ação trabalhista autuada sob o número **0130628-95.2015.5.13.0024**, ajuizada por **LEANDRO TRAJANO DA SILVA** em face de **TERMONOR ARTEFATOS PLÁSTICOS LTDA - EPP**, julgar **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados.

Tudo em fiel observância aos termos da fundamentação supra, naquilo que esclarece o presente dispositivo, passando a fazer parte do *decisum*.

Honorários periciais fixados no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), considerando o grau de dificuldade da perícia, a complexidade da matéria, o zelo profissional, o lugar e o tempo despendido para sua realização, ônus do reclamante, parte sucumbente na pretensão objeto da perícia (art. 790-B da CLT).

Custas processuais, no valor de R\$ 700,00 (setecentos reais), devidas pela parte reclamante, calculadas sobre R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais), valor atribuído à causa, dispensadas na forma da Lei.

A parte reclamante é beneficiária da justiça gratuita, não respondendo pelos honorários periciais, devendo a Secretaria da Vara observar o procedimento estabelecido no Título VII, capítulo IV, artigo 102 da Consolidação dos Provimentos deste Regional.

Intimem-se as partes.

CAMPINA GRANDE, 7 de Abril de 2016

ALEXANDRE AMARO PEREIRA Juiz do
Trabalho Substituto

Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:

[ALEXANDRE AMARO PEREIRA]

16033013260585300000002638224



<https://pje.trt13.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>





PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA
DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
5ª Vara do Trabalho de Campina Grande

RTSum 0000294-36.2016.5.13.0024
AUTOR: ADALBERTO SILVA MORAES
RÉU: ATACADAO DE ESTIVAS E CEREAIS RIO DO PEIXE LTDA

SENTENÇA - RITO SUMARÍSSIMO

I. RELATÓRIO

Dispensado, em vista do art. 852-I, *caput*, da CLT.

II. FUNDAMENTOS

COISA JULGADA

A reclamada suscita preliminar de coisa julgada sob o argumento de que, no âmbito do processo nº 0130170-18.2014.5.13.0023, houve quitação geral referente ao contrato de trabalho.

A respeito da suposta quitação geral, o termo em questão assim informou: "*O(A) autor(es) dá geral e plena quitação pelo objeto da inicial e extinto contrato de trabalho, ficando estipulada multa de 100% em caso de inadimplência.*"

Em que pese o reclamante tenha dado quitação geral sobre o objeto da inicial, não ficou claro que também tenha dado quitação ampla ao contrato de trabalho, ou seja, de todos os direitos dele decorrentes.

O artigo 843 do Código Civil estabelece que a transação deve ser interpretada restritivamente. Além disso, pelo princípio *in dubio pro miserona* avaliação da norma deve ser conferido o sentido mais favorável ao trabalhador.

Dessa forma, não há como reconhecer que houve quitação do extinto contrato de trabalho, quando inexistente expressa menção no termo de acordo de que estava sendo dada quitação de todos os direitos decorrentes do extinto contrato de trabalho.

No mesmo sentido, destaco a jurisprudência:

"ACORDO JUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE IDENTIDADE DE PEDIDOS E DE CAUSA DE PEDIR. COISA JULGADA AFASTADA. Não havendo identidade entre a causa de pedir e os pedidos constantes da primeira reclamação trabalhista, que foi conciliada, e aqueles que foram objeto da segunda ação ajuizada pelo empregado, e não tendo sido dada plena quitação ao contrato de trabalho, no acordo judicial homologado na demanda anterior, não se configura a coisa julgada, tal como definida no art. 301, § 3º, do CPC. Assim, afastada a coisa julgada, reforma-se a sentença, determinando-se a remessa dos autos à Vara de origem, para o regular processamento do feito. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TRT 13ª Região - Proc. 0130930-93.2015.5.13.0002 - Ac. 2.ª Turma - Rel. Des. Edvaldo de Andrade - Julgado em 19/01/2016)

No mais, ainda que estivesse expressa a quitação geral sobre o contrato de trabalho, a presente demanda seria admitida, dada a abordagem acima sobre regras de interpretação e

pelo fato de o presente feito estar fundado em responsabilidade extracontratual (arts. 186 e 927 do Código Civil).

Pelo exposto, afasto a preliminar de coisa julgada.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Alega o reclamante que, durante todo período laborado, passou por situação vexatória e humilhante devido à severidade da revista íntima imposta pela reclamada. Aduz que a revista era feita diariamente, duas vezes por dia, durante quase todo o contrato de trabalho. Diz que era necessário retirar os pertences da sua bolsa e que, frequentemente, seu corpo era apalpado.

Segundo a reclamada, a revista era realizada somente com detector de metais.

Foram trazidas provas emprestadas aos autos. A relativa ao processo nº 0131922-36.2015.5.13.0008 fica desconsiderada, pois teve sua isenção afastada pelo magistrado condutor do feito. A prova empresada referente ao processo nº 0131902-97.2015.5.13.0004, porém, é útil ao presente caso.

Na audiência do referido feito, a testemunha do autor confirmou que havia revista em pertences e apalpação no corpo dos empregados. A respeito da prova, o MM. Juízo da 4ª Vara do Trabalho assim decidiu:

A prova produzida nos autos encontra-se dividida. A esse respeito, tenho que deve prevalecer o depoimento da testemunha obreira ouvida na ata de audiência do processo 0131922-36.2015.5.13.0008, porquanto vivenciou as mesmas condições de trabalho do reclamante desta demanda, ao contrário da testemunha trazida pela reclamada, que exerce cargo de confiança do empregador.

Nesse diapasão, destaco a decisão do MM. Juízo da 4ª Vara do Trabalho no feito já mencionado:

"Em que pese a prova testemunhal tenha restado dividida, algumas constatações formaram nosso convencimento.

De início, deve-se destacar que as imagens trazidas aos autos não são do setor em que trabalhava o autor (setor de transporte), mas do centro de distribuição. A testemunha trazida pela própria ré (A SEGUNDA QUE FOI OUVIDA, MUITO EMBORA TENHA CONSTADO POR EQUÍVOCO COMO SENDO A SEGUNDA TESTEMUNHA DO AUTOR) confirmou que não há revista com detector no setor de transporte, corroborando com o depoimento pessoal do autor.

Além disso, observa-se que a testemunha do reclamante possui maior aptidão para depor acerca dos fatos discutidos, pois, como entregador, presenciava diretamente a realidade da prestação de serviços autor, que era motorista. Ajudantes e motoristas, por fazerem as viagens juntos, compartilhavam da mesma rotina: chegavam e saíam em horários semelhantes, entravam pelo mesmo lugar etc.

Por esses motivos, admite-se que, de fato, o reclamante tinha que exibir seus pertences quando chegava, podendo haver apalpação. O mesmo acontecia na saída".

Entendo, portanto, que a narrativa da petição inicial é verdadeira.

Para a situação dos autos, constata-se que não havia necessidade de a reclamada realizar revistas nos pertences de seus funcionários, pois poderia adotar outros meios que pudessem coibir as causas justificadoras da revista, evitando o constrangimento diário passado pelos funcionários.

Considerando que o reclamante passava por revista realizada pela reclamada com violação aos limites de respeito à honra e à intimidade, violando o contido inciso X do artigo 5º da Constituição Federal, tem o obreiro direito à compensação pelo dano moral.

A propósito, toda pessoa humana tem direito a preservação de sua honra, privacidade e intimidade, sendo tais direitos protegidos pela ordem constitucional, de certo que a afronta a esses direitos subjetivos fundamentais, sem a devida ponderação, constitui violação ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da CF/88).

Destarte, provado o dano alegado e ainda o nexo de causa e efeito, a fim de responsabilizar a demandada pelas respectivas consequências indenizatórias, acolho o pleito de indenização por dano moral.

Quanto à quantificação do dano moral, tenho que a indenização deve levar em consideração os seguintes aspectos: a gravidade da conduta praticada pelo reclamado; a gravidade da lesão extrapatrimonial sofrida pelo reclamante; o caráter compensatório da indenização, a fim de atenuar o constrangimento sofrido; bem como, a situação econômica das partes envolvidas, a fim de evitar o enriquecimento sem causa da parte autora e o desprezo do valor fixado em relação ao reclamado.

Em vista do exposto, fixo em R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) o valor da indenização por dano moral suportado pelo autor em razão da revista a que foi submetida, por juízo de equidade e em consideração aos critérios acima mencionados.

III. DISPOSITIVO

Ante o exposto, considerando o mais que dos autos consta, decide o MM Juízo da 5ª Vara do Trabalho de Campina Grande - PB, nos autos da ação trabalhista autuada sob o número **0000294-36.2016.5.13.0024**, ajuizada por **ADALBERTO SILVA MORAES** em face de **ATACADO DE ESTIVAS E CEREAIS RIO DO PEIXE LTDA**, rejeitar a preliminar de coisa julgada, e, no mérito, julgar **PROCEDENTES EM PARTE** os pedidos formulados, para condenar a reclamada na obrigação de pagar indenização por dano moral ao reclamante.

Tudo em fiel observância aos termos da fundamentação supra, naquilo que esclarece o presente dispositivo, passando a fazer parte do *decisum*.

Incidência de juros de mora e correção monetária de acordo com o disposto na Súmula nº 439 do Tribunal Superior do Trabalho.

Diante da natureza da condenação, não há incidência de contribuições fiscais nem previdenciárias.

Custas processuais no valor de R\$ 100,00 (cem reais), calculadas sobre R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), valor da condenação.

Intimem-se as partes.

CAMPINA GRANDE, 8 de Abril de 2016

ALEXANDRE AMARO PEREIRA
Juiz do Trabalho Substituto



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[ALEXANDRE AMARO PEREIRA]



<https://pje.trt13.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



EMENTA

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

ACÓRDÃO PROC. N.U.: 0130797-19.2014.5.13.0024

RECURSOS ORDINÁRIOS

RECORRENTE: VANESSA NOBREGA SILVA E MARISA LOJAS S.A.

RECORRIDO: OS MESMOS

E M E N T A: REVISTA DIÁRIA DE BENS PESSOAIS. DESCUMPRIMENTO DE NORMA COLETIVA. ATO ILÍCITO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Quando o constrangimento a que se submete o obreiro, decorrente das revistas diárias, advêm de um ato ilícito da empregadora, consistente no descumprimento de norma coletiva, e não do exercício de seu poder diretivo e fiscalizatório, devida será a indenização por danos morais.

HORAS EXTRAS. CARTÕES DE PONTO. VALIDADE. Os controles de ponto comprovam a jornada de trabalho do empregado, cujas anotações ali constantes geram presunção *juris tantum* de veracidade, isto é, podendo ser infirmadas, assim, por prova robusta em contrário. Não havendo provas suficientes a desconstituí-los, devem ser consideradas corretas as anotações de horários neles registradas.

RELATÓRIO

Vistos etc.

Trata-se de recursos ordinários provenientes da 5ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB, em que litigam VANESSA NOBREGA SILVA, reclamante, e MARISA LOJAS S.A., reclamada.

O Juízo de primeiro grau (Id 640eede) julgou procedente em parte a ação, para condenar a reclamada no pagamento de indenização por dano moral, em razão da submissão da reclamante a procedimento de revista pessoal, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), e multa prevista na cláusula 41ª da convenção coletiva de trabalho, no valor de 10% do piso salarial da categoria. Custas pela reclamada no valor de R\$ 62,39.

Inconformada, a reclamante interpõe recurso ordinário (Id 2d7956c), alegando ter direito às horas extras por ter laborado em sobrejornada, sem receber a respectiva contraprestação. A empregada requer, ainda, a majoração da indenização em danos

morais, ante o argumento de que o valor de R\$ 3.000,00, estabelecido em sentença, não repara o dano e o constrangimento sofrido.

A reclamada também recorre (Id 59dc40f) pugnando pela reforma da sentença quanto a condenação em danos morais tendo em vista que o entendimento desse E. TRT caminha no sentido de ser indevido o arbitramento de indenização, em razão da medida (verificação em bolsas e sacolas dos colabores) não violentar qualquer direito indisponível atrelado a intimidade do Trabalhador.

Custas pagas e depósito recursal efetuado (Ids 3a34f79, c2d64c0 e e3e7f96).

O reclamante e a reclamada deixaram transcorrer *in albis* prazo para apresentação de contrarrazões.

A espécie recursal não enseja a remessa dos autos ao Órgão Ministerial neste instante.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

V O T O

ADMISSIBILIDADE

Conheço dos recursos ordinários, eis que satisfeitos os pressupostos de recorribilidade.

MÉRITO

RECURSO DA RECLAMADA

Do dano moral. Revista íntima.

A reclamante alegou, por meio da inicial de Id e1a4c04, que era submetida à revista íntima vexatória, de forma individual pelos seguranças da empresa ré, na frente de outros funcionários, gerando constrangimento para a autora e caracterizando tratamento abusivo e passível de reparação por danos morais.

Em suas razões recursais, a demandada sustenta que a revista era meramente visual, ou seja, os funcionários abriam as bolsas e mostravam o conteúdo, não

havendo qualquer contato pessoal, tampouco constrangimento para o trabalhador.

Passemos à análise.

Sabe-se que para a caracterização do dano moral se faz mister, além do dano, a presença do nexo causal e do elemento subjetivo (dolo ou culpa). A doutrina moderna nos ensina que quatro são os elementos ensejadores da responsabilidade civil, quais sejam: ação ou omissão do empregador, culpa ou dolo, dano ao empregado e o nexo causal entre a ação/omissão e o dano. Ausente qualquer um destes requisitos, incabível a indenização por dano moral e/ou patrimonial.

Na verdade, o dano moral reveste-se de caráter atentatório à personalidade, configurando-se a partir da ocorrência de lesões a elementos essenciais da individualidade. Por esse motivo, a Constituição Federal, em seu art. 5º, inciso X, reconhece às pessoas os direitos de personalidade com escopo de possibilitar-lhes a individualização e a identificação no meio social. Vem daí, a necessária vinculação do dano moral à repercussão deste como prejuízo imaterial do ofendido no mundo que o cerca.

Em nosso direito positivo, o ponto de partida para a obrigatoriedade da reparação do dano é a prática de ato ilícito, podendo o ato antijurídico advir de ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência (teoria subjetiva da responsabilidade civil - art. 927 do CC), gerando, para o autor do ato antijurídico, a obrigação de ressarcir a vítima em razão do dano por ele praticado. Para tanto, necessária se faz a demonstração segura da culpa do agente (dolo, imprudência ou negligência), além da repercussão nociva à reputação do ofendido.

A análise da questão *sub judice* envolve o confronto de direitos constitucionalmente estabelecidos. De um lado, o autor, ao invocar seu direito à privacidade, à intimidade e à presunção da inocência; de outro, a reclamada, buscando resguardar o seu direito de propriedade.

Importa ressaltar que esta relatora, em regra, é favorável ao entendimento segundo o qual, a revista em bolsas e sacolas dos empregados, por meio de verificação visual, realizada de modo impessoal e sem contato físico não os submete a situação vexatória e não abala o princípio da presunção da boa-fé que rege as relações de trabalho.

Em resumo, a simples revista visual realizada em bolsas, mochilas e armários do empregado, sem contato físico, por si só, não configuraria ato ilícito capaz de

ensejar indenização por danos morais, constituindo, na realidade, exercício regular do direito do empregador, inerente ao seu poder de direção e fiscalização.

Todavia, cumpre observar que a Convenção Coletiva de Trabalho com validade de 01/11/2013 a 31/10/2014, juntada aos autos por meio do Id 7200772, e que obriga os ora litigantes, dispõe em sua cláusula 22ª sobre a proibição de revista em objetos pessoais dos trabalhadores. Eis o teor da citada norma (Id 7200772, p. 11): "Fica proibida revista pessoal ou íntima e **revista em objetos pessoais dos trabalhadores** de ambos os sexos, garantindo os princípios fundamentais estabelecidos no Artigo 1, inciso III da CF". (grifei)

Depreende-se da prova oral, que a reclamante se desincumbiu de provar a existência de revista visual em sua bolsa ao final de cada expediente. Eis um trecho do depoimento da testemunha autoral (Id 9597756, p. 1): "que se submetia a revista visual de bolsa ao final de expediente; que isto acontecia com a recte e os demais empregados; que a revista consistia na abertura da bolsa para visualização por fiscal do sexo masculino". A testemunha patronal, por outro lado, se limitou a dizer que não saberia informar como era realizado o procedimento de revista (Id 9597756, p. 2).

A autora ressaltou ainda, por meio da exordial, que a revista íntima perdurou até 14 de Fevereiro de 2014 (Id e1a4c04, p. 3). Não refutado pela reclamada, este fato é incontroverso.

Logo, entre os meses de Novembro de 2013 e Fevereiro de 2014, a reclamante estava sujeita a revista em seus objetos pessoais proibida em norma coletiva.

Verifica-se, pois, que a reclamada praticou ato ilícito ao descumprir norma coletiva a qual estava obrigada. No caso dos autos, o constrangimento a que se submetia a reclamante, quando da ocorrência das revistas diárias, decorre de um ato ilícito e não exercício regular do direito do empregador, inerente ao seu poder diretivo e fiscalizatório.

Assim, presente o dano, o ato ilícito e o nexa entre o primeiro e o segundo, correta a decisão de primeiro grau que condenou a demandada em indenização por danos morais.

No tocante ao valor atribuído a título de danos morais (R\$ 3.000,00), tem-se que o quantum indenizatório não pode ser fixado em valor tão alto a ponto de provocar o enriquecimento sem causa do trabalhador, nem em valor tão baixo que não alcance o escopo compensatório e não provoque no agente causador do dano os necessários efeitos pedagógicos.

No caso, entendo que para a fixação do valor supra o julgador *a quo* considerou tais elementos em observância aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Com base nessas premissas, mantenho a decisão de origem que deferiu o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) a título de indenização por danos morais.

Por fim, verifico que as últimas notificações dirigidas a empresa demandada vem sendo realizadas no nome da advogada inscritora, Dra. Fernanda Garcez Lopes de Souza, OAB/SP 208.371, pelo que não há o que deferir neste momento.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA.**

RECURSO DA RECLAMANTE

Horas extras e reflexos

A reclamante alega ter direito às horas extras por ter laborado em sobrejornada, sem receber a respectiva contraprestação. Diz que trabalhou na seguinte jornada de trabalho: das 07h40min as 17h00min/18h00min, com uma hora e meia de intervalo, e aos sábados, das 08h00min as 15h30min/16h00min, com uma hora de intervalo.

A reclamada rebate, dizendo que a reclamante marcava corretamente seus cartões de ponto e, se houvesse necessidade de prestar horas extras, estas eram devidamente registradas nos registros de frequência, sendo posteriormente pagas ou compensadas.

Vejamos.

Nos termos da Súmula 338 do TST, o empregador, que conta com mais de 10 (dez) empregados, tem o encargo de registrar a jornada de trabalho desses empregados, na forma da primeira parte do § 2º, do art. 74 da CLT.

No caso, a reclamada apresentou os cartões de ponto de todo o período laborado pela obreira (Ids 64f3457, 4253b5d, a4d9e62, 82e7803). Assim, o ônus da prova do fato constitutivo de seu direito é da autora, a teor do disposto nos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC, do qual não se desvencilhou.

Analisando a prova oral, vê-se que não há como acolher o depoimento da testemunha obreira, quanto ao horário de início da jornada de trabalho da

reclamante. Ao depor, a referida testemunha disse que trabalhava das 10h30min às 19h/19h40min ou 20h00min horas, e não soube informar qual o horário de entrada da reclamante. Em seu depoimento, asseverou: "que não presenciava o horário de entrada da reclamante; que a reclamante já se encontrava trabalhando quando ela depoente iniciava a jornada" (Id 9597756, p. 1).

No tocante ao horário de saída da obreira, a única testemunha da reclamante declarou (Id 9597756, p. 1):

[...] que sempre presenciava a reclamante saindo do trabalho por volta das 18:00 horas, isto de segunda a sexta feira; que no sábado a reclamante também já se encontrava trabalhando quando ela depoente iniciava a jornada; que no sábado a reclamante trabalhava até as 16:30 horas; que nesse dia a recte saía do trabalho juntamente com ela depoente; que de segunda a sexta feira a recte utilizava um intervalo de uma hora e trinta minutos para o almoço e no sábado, uma hora; que não sabe informar os horários que a recte batia o ponto; [...]

Já o depoimento da testemunha da demandada assegurou a autenticidade das marcações nos cartões de ponto quanto aos horários de entrada e saída, bem como que eventuais horas extras prestadas eram devidamente compensadas, senão vejamos (Id 9597756, p. 2):

[...] que a reclamante trabalha de segunda a sexta feira das 8:00 às 17:00 horas, com uma hora e trinta minutos de intervalo; que no sábado a reclamante trabalha das 8:00 às 15:00 horas, também com uma hora de intervalo; que ela depoente presencia os horários de entrada e saída do trabalho da reclamante; que não presencia a reclamante registrando cartão de ponto; [...]

Verifica-se que a autora não conseguiu desconstituir as anotações constantes nos registros de ponto quanto ao horário de entrada. E, no tocante ao horário de saída, a prova testemunhal encontra-se dividida. Nessa situação deve o juiz verificar objetivamente qual testemunha apresentou depoimento mais crível e consistente.

Em se tratando de avaliação da prova oral produzida, deve esta Instância revisora, pelo menos em princípio, prestigiar a valoração do conjunto probatório feita pelo Juízo de primeiro grau, porquanto teve contato pessoal com as partes e testemunhas, podendo melhor estabelecer se o depoimento de uma testemunha merece ou não confiabilidade.

O juízo *a quo* assim fundamentou a sua decisão (Id 640eede, p. 4):
Analisando a prova produzida em audiência, observo que a primeira testemunha ouvida afirmou que registrava corretamente o horário de entrada, e que, de segunda a sexta feira, presenciava a reclamante saindo do trabalho por volta das 18:00 horas, e, no

sábado às 16:30 horas. A segunda, apresentada pela empresa, ratificou a jornada de trabalho indicada na defesa.

Sopesando as informações contidas na inicial e aquelas prestadas pela primeira testemunha ouvida, considerando, ainda, que o horário de entrada no trabalho é aquele registrado nos controles de frequência, é razoável admitir que a reclamante trabalhava de segunda a sexta feira, das 8:00 às 17:00 horas, com uma hora e trinta minutos de intervalo e, no sábado, das 8:00 às 15:30 horas.

Note-se que não havia extrapolação dos limites de oito horas diárias e de quarenta e quatro horas semanais, constitucionalmente previstos. Portanto, não são devidas as horas extras e os reflexos requeridos na inicial. (grifei)

Ademais, os controles de ponto comprovam a jornada de trabalho do empregado, cujas anotações ali constantes geram presunção *juris tantum* de veracidade, isto é, podendo ser infirmadas, assim, por prova robusta em contrário. Não havendo provas suficientes a desconstituí-los, devem ser consideradas corretas as anotações de horários neles registradas.

Desse modo, comungo do entendimento do juiz de origem, no sentido de que os cartões de ponto são válidos e que os horários neles lançados retratam a real jornada cumprida pela reclamante, de sorte que as horas extraordinárias prestadas foram compensadas.

Quanto as multas convencionais, como a reclamada não descumpriu a obrigação referente às horas extras, não há violação a nenhuma cláusula, pelo que não tem cabimento a aplicação de multa prevista em instrumento coletivo da categoria.

Mantenho, pois, a decisão de origem que indeferiu o pedido de horas extras e reflexos.

Danos Morais. Revista íntima

A reclamante pugna pela majoração da indenização em danos morais sob o prisma da razoabilidade, afirmando que o valor de R\$ 3.000,00 não repara o dano e o constrangimento sofrido pela recorrente durante todo o lapso temporal no qual passou trabalhando para a reclamante.

A questão ora em análise resta prejudicada ante a análise do tema quando do recurso ordinário da reclamada que culminou com a manutenção do *quantum* indenizatório.

Assim, NEGOU PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, NEGOU PROVIMENTO A AMBOS OS RECURSOS ORDINÁRIOS. Custas mantidas.

ACÓRDÃO

ACORDA A COLENDIA 1ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em Sessão Ordinária de Julgamento realizada em 25/02/2015, no Auditório Ministro Fernando Nóbrega, com a presença de Sua Excelência os Senhores Desembargadores Leonardo Trajano (Presidente) e Carlos Coelho de Miranda Freire e de Sua Excelência a Senhora Juíza Convocada Margarida Alves de Araújo Silva (Relatora), bem como de Sua Excelência o Senhor Procurador do Trabalho, Márcio Roberto de Freitas Evangelista, por unanimidade, NEGAR PROVIMENTO a ambos os Recursos Ordinários. Custas mantidas.

Obs.: DEFERIDO, A REQUERIMENTO DO d. REPRESENTANTE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, O ENVIO DE CÓPIAS DO LAUDO PERICIAL - SE HOUVER, SENTENÇA E ACÓRDÃO.

Sua Excelência o Senhor Juiz André Wilson Avellar de Aquino, Titular da 5ª Vara do Trabalho de Campina Grande/PB, convocado para substituir Sua Excelência a Senhora Desembargadora Ana Maria Madruga, em gozo de férias regulamentares, não participa deste julgamento nos termos do Regimento Interno desta Corte.

Convocada Sua Excelência a Senhora Juíza Margarida Alves de Araújo Silva, Titular da 1ª Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, em substituição a Sua Excelência o Senhor Desembargador Paulo Maia Filho, convocado para atuar junto ao Tribunal Superior do Trabalho, pelo período assinado na convocação constante do ATO TST GP Nº 194/2014.

Certifico e dou fé.

(datado e assinado eletronicamente)

MARGARIDA ALVES DE ARAÚJO SILVA Juíza Convocada Relatora



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:

MARGARIDA ALVES DE ARAUJO SILVA]



1501301221372460000001186017

<https://pje.trt13.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>