

## NOVAS TECNOLOGIAS APLICADAS NA REVISTA ÍNTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO: CONFLITO DE INTERESSES CONSTITUCIONAIS ENTRE O EMPREGADO E DO EMPREGADOR

Igor Correia Peneluc <sup>1</sup>  
Moacyr Maltez Oliveira Junior <sup>2</sup>  
Nilza Gomes Correia Peneluc <sup>3</sup>

### RESUMO

O procedimento de revista íntima no ambiente de trabalho consiste na exposição do corpo, total ou parcial, ou no toque direto dos prepostos ou responsáveis pela realização do procedimento, considerado aviltante e invasivo à intimidade e privacidade do empregado. O empregador pelo poder diretivo exercido nas relações de trabalho realiza a revista com o objetivo de proteger o patrimônio empresarial e o empregado é obrigado a seguir tal protocolo. Dessa forma, direitos fundamentais do empregador e do empregado assegurados pela Constituição Federal de 1988 entram em conflito e resultam em demandas judiciais prejudiciais para ambos os envolvidos. Este estudo objetiva explicitar o conflito desses interesses constitucionais, como também apresentar mecanismos modernos e eficientes para a realização da revista pelo empregador sem a invasão da esfera íntima e privada do empregado. A partir do trabalho de revisão literária pôde-se observar que é possível garantir os direitos fundamentais dos empregadores e empregados com razoabilidade, proporcionalidade e legalidade, com vistas à harmonia e ao bom relacionamento entre as partes no ambiente de trabalho. Entretanto, não se esgotam aqui o entendimento e a discussão sobre o tema, sendo necessárias novas abordagens e maior aprofundamento da doutrina e jurisprudência para o enriquecimento desse estudo e desenvolvimento de novos trabalhos e pesquisas sobre o assunto em questão.

**Palavras-chave:** Revista íntima. Direitos fundamentais. Empregador e empregado.

### 1 INTRODUÇÃO

O trabalho pode ser considerado uma das ações humanas mais importantes em sua história evolutiva, sendo precedente fundamental para a solidificação da base familiar e o fundador das civilizações no decorrer dos tempos. Nos dias atuais, o trabalho ainda representa a função mais importante dentro dos princípios constitucionais balizados na Constituição Federal de 1988: a função social.

Essa função social abarca os dois lados das relações empregatícias: a classe empregadora, que proporcionam o desenvolvimento social e econômico do país ao ofertar

---

<sup>1</sup> Doutorando em Planejamento Territorial e Desenvolvimento Social pela Universidade Católica do Salvador-UCSAL, Mestre em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social pela FVC. Email: jgorgadita@hotmail.com.

<sup>2</sup> Graduado em Direito pela Faculdade de Ciências e Tecnologias (FTC). Email: maltezdireito@gmail.com.

<sup>3</sup> Mestre em Administração pela Universidade Salvador (UNIFACS). Email: nilzapeneluc@yahoo.com.br.

empregos, e a classe subalterna, a dos empregados, que detém a condição de desenvolver atividades laborais conforme suas aptidões e de manter valores como dignidade, sentido à vida, estímulos individuais e coletivos vivos que repercutem no próprio desenvolvimento econômico nacional.

Visando uma melhor análise sobre essa temática, o presente trabalho objetiva evidenciar os direitos fundamentais constitucionais conflitantes entre o empregador e o empregado, trazendo meios auxiliares que venham a ser utilizados na prática da revista pessoal ou íntima no ambiente de trabalho com o intuito de garantir e preservar os direitos fundamentais constitucionais de ambas as partes.

Portanto, vislumbrou-se a necessidade de desenvolver um trabalho científico realizando uma análise sobre a legalidade da utilização da revista íntima pelo empregador no ambiente de trabalho de modo a assegurar os direitos fundamentais de ambos. A sua relevância consiste em expor os recursos legais existentes para que os empregadores as utilizem preservando os seus respectivos patrimônios contra possíveis dilapidações sem afrontar o direito fundamental do trabalhador de não ter a sua intimidade violada ou exposta ao constrangimento.

A Metodologia desse trabalho foi obtida através da revisão de literatura sobre o assunto, encontrada em artigos e monografias publicadas em periódicos e websites, além da leitura e análise de julgados, ordenamentos constitucionais e infraconstitucionais e projetos de lei.

Serão apresentados os direitos fundamentais do empregador e do empregado aplicados no Direito do Trabalho e garantidos pela Constituição Federal de 1988, demonstrando os direitos conflitantes dos lados envolvidos e do entendimento da doutrina e jurisprudência majoritárias, como também da possível aplicação da revista íntima ou pessoal no ambiente de trabalho.

Por fim, no terceiro e último tópico serão abordadas algumas possibilidades do empregador proteger o seu patrimônio empresarial sem violar a intimidade e a privacidade do empregado, neste caso os meios eletrônicos e tecnológicos como meios auxiliares das revistas íntima e pessoal.

## **2 CONTEXTO HISTÓRICO SOBRE AS LUTAS POR GARANTIA DOS DIREITOS A PRIVACIDADE E A INTIMIDADE**

Na Antiguidade, o direito à intimidade não era o ponto principal a ser garantido pelos

então governantes, pois o Estado comandava e ditava as regras de convivência, tanto na vida pública quanto na vida privada, ou seja, não havia nenhuma garantia dos direitos fundamentais.

Contudo, alguns ordenamentos antigos previam direitos à individualidade, ainda que esparsos como, por exemplo, a Lei das Doze Tábuas, que durante o Império Romano dispunha de penalidades nos casos de crimes contra a honra. Observa-se, a seguir, um trecho que demonstra esta afirmação:

A injúria, ofensa à integridade física ou moral de alguém, se for de natureza leve, será punida no valor de 25 asses. A pena de Talião (VII.11) será aplicada em caso de *membrum ruptum*, desde que não haja *pactio*. Para a hipótese de *os fractum* estima-se multa cujo valor varia de acordo com o fato de a vítima ser homem livre (300 asses) ou escravo (150 asses). (MADEIRA, 2014, p.14).

Na Roma Antiga só os cidadãos livres eram capazes de exercer os seus direitos de fato, mesmo assim o Estado mantinha um controle rígido das ações desses cidadãos, inclusive os privavam da liberdade e o transformavam em escravos se os mesmos contraíssem dívidas. Assim, o Estado Romano tinha o total controle sobre todos que viviam sob a sua égide.

Em 1215 na Inglaterra, o rei João da Inglaterra, mais conhecido como “João Sem Terra”, outorgou uma declaração conhecida como a “Magna Carta” (*Magna Charta Libertatum*) onde concedia aos cidadãos ingleses direitos individuais e maior poder de liberdade sem a interferência direta do rei. Isto foi possível através das lutas lideradas pelos senhores feudais que estavam insatisfeitos com o poder absoluto do rei e exigiam uma maior autonomia econômica e política.

Com o advento desta lei um dos instrumentos mais eficazes para a garantia da liberdade foi assegurado, o “habeas corpus”, benefício muito utilizado no Direito Constitucional Brasileiro, a exemplo, além de outros mecanismos incorporados ao Direito Processual Penal.

Somente no final da Baixa Idade Média, com o advento das feiras livres e do surgimento dos primeiros burgos é que a ideia de independência e crescimento pelo trabalho tomam direções voltadas para a individualização promovidas pelo Renascimento.

Locke, como é citado por Dallari (2009, p.15) é considerado o “pai do Iluminismo” e foi um dos grandes defensores da liberdade individual e, além de criticar, condenava veementemente o regime de governo denominado “Absolutismo”, sendo um dos principais responsáveis pelas ideias de liberdade e igualdade tanto na “Revolução Gloriosa” em 1688.

Rousseau em sua obra intitulada “O Contrato Social”, afirmava que o Estado deveria

ser governado pela vontade do povo, ou seja, que a vontade dos governantes seria o espelho dos anseios populares.

Hobbes, também mencionado por Dallari (2009, p.14) foi um grande influenciador da “Revolução Gloriosa” que culminou na materialização da *Bill of Rights* (“Carta de Direitos” ou “Lista de Direitos”, em português). Esta foi um marco para novas garantias individuais e limitação do poder real, criando a figura do “primeiro-ministro” e do “parlamento”. O rei passaria a ser uma figura meramente representativa, como também passaria a existir as figuras dos partidos políticos nos moldes da atualidade.

Os direitos individuais somente passaram a ser defendidos e ganharam maior importância após a Segunda Guerra Mundial, onde o mundo testemunhou as atrocidades e atos bárbaros cometidos pelos sistemas de governo totalitários, em especial pelo nazismo alemão, perpetrados por Adolf Hitler contra todos aqueles que não fossem de origem ariana pura, sem miscigenação.

Diante dos crimes cometidos pela Alemanha Nazista é que surge a preocupação em não somente criar mecanismos para que os delitos dessa natureza não fossem mais cometidos e a dignidade da pessoa humana passou a ser a tônica do então momento.

Legislações como a “Declaração Universal dos Direitos Humanos”, elaborada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em dezembro de 1948 coíbem práticas atentatórias à dignidade da pessoa humana, ponto este considerado chave e norteador de muitos outros princípios, mas também da necessidade de mostrar e solidificar que o ser humano, seja em seu corpo, em seu lar, em sua família ou em sua vida social, laboral e até na vida afetiva precisa ser resguardado e preservado em sua intimidade e privacidade.

### **3 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO APLICADOS NO DIREITO DO TRABALHO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

A revista íntima no ambiente de trabalho é considerada nesse âmbito como o reflexo do poder exercido pelo empregador sobre os empregados, um poder de mando e comando similar, dadas às devidas proporções e limitações estabelecidas nos ordenamentos constitucionais e infraconstitucionais, ao *jus imperium* (poder de comando) exercido pelos Estados nas eras passadas.

Este poder exercido pelo dono da atividade empresarial, no caso o empregador ou a quem este delega poderes para tanto, pode gerar abusos que interferem diretamente e vão em

rota de colisão aos direitos assegurados aos empregados.

Por essas razões é que existem limitações constitucionais aplicadas ao Direito do Trabalho que protegem e resguardam os empregados contra os possíveis abusos de poder dos empregadores. Contudo, os empregadores também possuem direitos assegurados na Carta Magna de 1988, que serão mencionados posteriormente, gerando um conflito de interesses e choque de direitos fundamentais.

A seguir, pode-se fazer a leitura destes principais direitos fundamentais, do empregado e do empregador, como bem alude o artigo 5º da Constituição Brasileira de 1988, em seu inciso X (direitos fundamentais dos empregados) e nos incisos XXII e XXIII (direitos fundamentais dos empregadores), não obstante dos demais direitos de caráter individual ou coletivo que a própria Constituição Federal de 1988 elenca:

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; XXII - é garantido o direito de propriedade; XXIII - a propriedade atenderá a sua função social. (SARAIVA, 2018, p. 8-9).

Existem outros direitos, assegurados nos tratados e convenções internacionais sobre os direitos humanos nos quais o Brasil faz parte, estes possuem caráter personalíssimo nas relações trabalhistas do país, não abordados no presente estudo. Com isso, questiona-se: como proceder a revista íntima no ambiente de trabalho sem ultrapassar os limites legais e respeitando os direitos fundamentais aludidos na Constituição Federal de 1988?

É nesse ponto que o Estado tenta exercer o papel de garantidor e mediador, pelo Poder Judiciário, nas lides que envolvam violações dos direitos fundamentais nas relações de trabalho entre empregador e empregado, analisando o problema no caso concreto.

O princípio da proporcionalidade idealizada por Ronald Dworkin e a teoria dos princípios cristalizada por Robert Alexy são os norteadores da análise nos casos concretos. No princípio da proporcionalidade, Dworkin propôs que a lei não seria absoluta na análise dos julgamentos pelos magistrados, sendo necessária a utilização da hermenêutica jurídica e da filosofia do direito para se chegar a um denominador comum, ou seja, as leis não seriam absolutas e o juiz lançaria mão da interpretação criativa nos casos concretos.

Os princípios teriam maior carga valorativa do que as regras, sendo que os princípios devem ser obedecidos em maior ou menor proporção e as regras podem ou não serem obedecidas. Na teoria dos princípios, Alexy coloca que quando existem conflitos de princípios, estes devem ser valorados e ponderados dimensionando o peso desses mesmos princípios na aplicação do caso concreto. Já as regras são aceitas ou não de acordo com a sua

validade, ou seja, mesmo princípios conflitantes são válidos e a solução seria a aplicação da ponderação no caso concreto, de acordo com os interesses e valorações (ZAGURSKI, 2014).

Nas relações de trabalho entre empregador e empregado, pela questão financeira e de comando estabelecido entre ambos, o empregado é o que se mostra em maior fragilidade, isto porque o empregador por deter os poderes mencionados anteriormente, em muitos casos, termina ultrapassando os limites da privacidade e da intimidade, reduzindo sensivelmente a liberdade e o bem estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Se valendo deste poder que casos de violação da privacidade e intimidade são comumente levados ao Judiciário para que se resolvam as demandas envolvendo exacerbação dos poderes do empregador. Sobre o assunto do excesso de poder exercido pelo empregador, a professora Rosana Marques Nunes bem preleciona:

O poder diretivo do empregador não é absoluto. Apesar de fundamentado no direito à propriedade, encontra limitações nos direitos da personalidade e na dignidade humana do trabalhador, direitos consagrados na Constituição Federal de 1988, associados aos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, fundamentos da República Federativa do Brasil. (NUNES, 2011, p.11).

No mesmo entendimento sobre o assunto, o professor Ives Faiad Freitas expõe o pensamento sobre o tema:

Essa situação é facilmente perceptível no contrato de trabalho, cuja relação entre empregado e empregador é desigual, sobretudo porque este último detentor dos meios de produção, posiciona-se de forma superior em virtude do poder diretivo que lhe é inerente e assegurado pelo direito de propriedade. (FREITAS, 2014, p.6).

Essas e outras violações de direitos fundamentais básicos, presentes na Constituição Federal de 1988, como também na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – de 1943, deram margem a um dos problemas mais recorrentes no que se refere ao abuso do poder fiscalizador dos empregadores: a revista íntima no ambiente de trabalho.

A doutrina comumente trata ou faz distinção de “revista íntima” e “revista pessoal”, inclusive a maior parte da jurisprudência também. A revista pessoal consiste na fiscalização efetuada nos pertences dos funcionários (bolsas, sacolas, mochilas, maletas, etc.), como também somente no olhar, ou seja, na observação dos funcionários.

Já a revista íntima consiste na exposição do corpo, total ou parcial, ou no toque direto dos prepostos nomeados pela empresa ou contratados para esta finalidade, nos funcionários. Nunes (2011) explicita a diferença entre estas duas modalidades de revista:

Assim, se a revista consistir em, por exemplo, tirar os sapatos, levantar as barras da calça ou abrir o casaco, ela não é considerada íntima, mas apenas pessoal. A revista íntima, para quem faz essa diferenciação, é aquela que põe

à mostra parte do corpo do empregado, como, por exemplo, exigindo que ele abaixe a calça, desabotoe a camisa ou mesmo se desnude. (NUNES, 2011, p.69).

A autora mencionada preleciona que não importa se exista ou não o toque no corpo do empregado, vestido ou não, além da exposição ou não do corpo ou parte deste para que se configure a revista íntima, pois já se constituiu em invasão e violação da intimidade e da privacidade deste empregado.

O pensamento citado anteriormente se constitui em uma exceção, já que boa parte da doutrina e jurisprudência não entende desta forma e afirma que é possível a aplicação da revista pessoal nos empregados, pois se constitui no direito fiscalizador e diretivo do empregador, desde que sejam respeitados os limites da privacidade.

A justificativa utilizada é a de que o empregador deve proteger o seu patrimônio empresarial contra a investida de funcionários que tenham a intenção de dilapidar o respectivo patrimônio de forma escusa e ilícita, inclusive com julgados favoráveis proferidos pelos tribunais regionais federais das diferentes unidades federativas do Brasil, como oportunamente Trevisani (2014, p.1) exemplifica em um dos seus estudos publicados sobre a temática:

Revista íntima e revista pessoal: a revista íntima, obrigando o empregado a apresentar-se em trajes sumários, é sempre constrangedora para quem é revistado, o que afronta direito da personalidade, protegido constitucionalmente pelo artigo 5º, inciso x, resultando em prática ilegal e abusiva do poder de direção do empregador, ofensa que deve ser reparada pelo pagamento de indenização por dano moral. Por outro lado o simples exame de pertences, bolsas e sacolas, na saída do trabalho, conhecida como revista pessoal não implica em constrangimento nem gera direito a indenização. (TRT -02ª Região – São Paulo. - Processo 0001146-97.2012.5.02.0447- Relatora: Juíza Maria José Bighetti Ordoño Rebello – publicado em 20.08.2013).

Com base na distinção entre a revista íntima e a revista pessoal é que a doutrina encontra embasamento legal para que o empregador utilize da revista como meio de proteger o seu respectivo patrimônio. Entretanto, as duas modalidades de revista invadem as esferas da intimidade e privacidade, pois se trata da particularidade das pessoas e não deve ser invadida.

Todavia, é cabível aqui fazer um alerta: a revista, seja pessoal ou íntima, somente poderá ser feita de forma justificada ou quando não houver outro meio alternativo para efetuar a vigilância e proteção do patrimônio empresarial, ou seja, a revista pessoal ou íntima será a *ultima ratio*, como fundamentada o objetivo da utilização deste mecanismo protetivo.

Para justificar tal afirmação, bem assevera Nascimento (2008) elucida que:

Assim, em princípio, a doutrina trabalhista vem admitindo ao empregador promover revista pessoal nos empregados, independentemente do sexo, para salvaguarda dos interesses empresariais, tratando-se de medida de ordem geral em defesa do seu patrimônio. Todavia, esse mecanismo deve ser exercido em harmonia com o princípio da dignidade humana. O empregador deve realizar as revistas com prudência, urbanidade e razoabilidade. As revistas pessoais, quando necessárias, devem ser realizadas a partir de critérios claros, de conhecimento geral, sem discriminações, de forma reservada, sem excessos, evitando agressões morais e exposições a vexames no ambiente de trabalho e preservando os direitos fundamentais do trabalhador. (NASCIMENTO, 2008, p.168).

Com isso, não há de se levantar quaisquer dúvidas acerca da proibição clara e expressa da revista íntima ou pessoal, até porque a permissão viola preceito constitucional e infraconstitucional aos direitos fundamentais do empregado. Neste mesmo entendimento, a “Primeira Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho” também aborda sobre a prática ilegal da revista, tanto pessoal quanto íntima:

I – REVISTA – ILICITUDE. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais à dignidade e intimidade do trabalhador. II – REVISTA ÍNTIMA – VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc.VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República. (Revista LTR apud NUNES, 2011, p.32).

Por se tratar de um tema relativamente novo e não existir uma lei infraconstitucional que regulamente ou vede a prática da revista, pessoal ou íntima no ambiente de trabalho, ainda provoca discussões e divisões relacionadas à possibilidade desta prática, como também dos limites a serem respeitados.

Vale lembrar que somente a União tem a competência privativa para legislar sobre qualquer matéria envolvendo o Direito do Trabalho, como bem explicita o artigo 22, I, da Constituição federal de 1988: “Artigo 22 – Compete privativamente à União legislar sobre: I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho” (SARAIVA, 2013, p.17, grifo nosso).

O Supremo Tribunal Federal (2010) é pacífico sobre o tema, como bem estatui em um dos seus julgados:

Matéria concernente a relações de trabalho. Usurpação de competência privativa da União. Ofensa aos arts. 21, XXIV, e 22, I, da CF. Vício formal caracterizado. (...) É inconstitucional norma do Estado ou do Distrito Federal que disponha sobre proibição de revista íntima em empregados de estabelecimentos situados no respectivo território. (ADI 2.947, Rel. Min. Cezar Peluso, julgamento em 5-5-2010, Plenário, DJE de 10-9-2010).

Portanto, o empregador e o empregado possuem direitos constitucionais fundamentais



que devem ser resguardados e garantidos. Todavia, como o empregado é considerado o elo mais fraco, os direitos fundamentais assegurados na Carta Constituinte de 1988 merecem ser respeitados também no ambiente de trabalho, certificando um ambiente laboral saudável com respeito mútuo, sempre procurando, o empregador, meios alternativos e não invasivos para garantir ambos os direitos das partes envolvidas. Os dos empregados em não ter invadida a sua privacidade e intimidade e os dos empregadores em proteger os seus respectivos patrimônios empresariais.

#### **4 POSSIBILIDADES DO EMPREGADOR PROTEGER O SEU PATRIMÔNIO SEM VIOLAR A INTIMIDADE E A PRIVACIDADE DO EMPREGADO**

Com a possibilidade de o empregador invadir a intimidade e a privacidade dos empregados mediante a prática da revista íntima ou pessoal e evitando possíveis ingressos dos mesmos empregados na Justiça Trabalhista pleiteando indenizações por danos morais, os meios eletrônicos e tecnológicos surgem como uma possibilidade viável em resolver os problemas oriundos das revistas, como também de garantir os direitos fundamentais constitucionais que protegem as partes.

Os aparatos tecnológicos, desde a segunda metade do século passado, foram introduzidos não somente nas cadeias produtivas como meio de aumentar a produtividade em menor tempo com um menor custo e desperdício, mas também de realizar tarefas onde o fator humano não poderia realizar com tamanha eficiência e com menor margem de erro.

Na sociedade moderna a tecnologia, na maioria dos casos, é utilizada como um auxílio por fornecer ferramentas adequadas e mais avançadas para a otimização e realização do trabalho humano, oferecendo maior comodidade e segurança.

Com a revista, pessoal ou íntima, não poderia ser diferente. Existem vários meios tecnológicos e eletrônicos que podem ser utilizados com a finalidade de instituir um controle e segurança do patrimônio empresarial, ao mesmo tempo em que não agem de modo diretamente invasivo na privacidade e intimidade do empregado. Neste tópico serão citados alguns destes meios tecnológicos mais comuns ou mais utilizados pelos empregadores nos ambientes de trabalho.

O vídeo monitoramento talvez seja um dos recursos eletrônicos mais utilizados hodiernamente, pelo seu custo não ser muito elevado e pela simplicidade no manuseio, como também na implantação e operação em grande parte dos ambientes de trabalho, seja em estabelecimentos de pequeno porte ou em grandes empresas de atuação nacional ou

internacional.

Tal dispositivo consiste no monitoramento por câmeras de vídeo instaladas no interior das empresas e também no perímetro externo destas, com o objetivo principal de garantir o patrimônio empresarial e os empregados, como também de observar o andamento das atividades laborais dos empregados no horário de trabalho.

O entendimento majoritário doutrinário e jurisprudencial nacional aceita a utilização deste recurso, desde que seja com o objetivo único e exclusivo de garantir a segurança dos empregados e do patrimônio empresarial, como também de monitorar o trabalho dos funcionários no seu ambiente de trabalho. Dessa forma, também não é permitido o vídeo monitoramento de determinado funcionário ou grupos de funcionários especificamente, e sua utilização deve ser de conhecimento geral através de placas sinalizadoras ou avisos sobre a presença de câmeras no recinto.

Um segundo meio eletrônico alternativo são as etiquetas magnéticas, também conhecidas como “etiquetas antifurto”, bastante utilizadas principalmente em estabelecimentos que trabalham com roupas, livros ou objetos que tenham considerável valor de mercado. As etiquetas magnéticas são bastante finas e flexíveis e podem ser fixadas em qualquer parte do produto ou, ainda, serem mescladas com partes do próprio produto, a exemplo do código de barras de uma peça de roupa.

Os portais funcionam como antenas transmissoras de ondas de radiofrequência em determinada faixa de comprimento de onda (geralmente entre 2,0 e 10,0 *mega-hertz*) e quando algum objeto portando uma etiqueta magnética, em estado ativo, passa entre os portais um sinal de retorno é enviado ao portal seguinte, fazendo disparar alarmes sonoros e luminosos fixados também nos portais (PAUL, 2008).

E este tipo de sistema de segurança inibe os furtos e impossibilita a saída de produtos de forma oculta, e também podem ser instaladas em quase a totalidade de produtos, além de não causarem danos comprovados à saúde das pessoas. Como o seu custo é mais elevado do que o vídeo monitoramento, somente os estabelecimentos de médio ou grande porte, na maioria das vezes, utilizam este recurso eletrônico.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já se posicionou favorável à utilização das etiquetas magnéticas e ao vídeo monitoramento, como bem explicita o julgado a seguir:

Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência e outras providências correlatas são manifestações do poder de controle. Por outro lado, tal poder empresarial não é dotado de caráter absoluto, na medida em que há em nosso ordenamento jurídico uma série de princípios limitadores da atuação do controle empregatício. Nesse sentido, é inquestionável que a Carta Magna de

1988 rejeitou condutas fiscalizatórias que agridam a liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador, que se chocam, frontalmente, com os princípios constitucionais tendentes a assegurar um Estado Democrático de Direito e outras regras impositivas inseridas na Constituição, tais como a da “inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (art. 5º, -caput-), a de que “ninguém será submetido (...) a tratamento desumano e degradante” (art. 5º, III) e a regra geral que declara “invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X). Todas essas regras criam uma fronteira inegável ao exercício das funções fiscalizatórias no contexto empregatício, colocando na franca ilegalidade medidas que venham cercear a liberdade e dignidade do trabalhador. Há, mesmo na lei, proibição de revistas íntimas a trabalhadoras - regra que, evidentemente, no que for equânime, também se estende aos empregados, por força do art. 5º, - caput - e I, CF/88 (Art. 373-A, VII,CLT). Nesse contexto, e sob uma interpretação sistemática dos preceitos legais e constitucionais aplicáveis à hipótese, entende-se que a revista diária em bolsas e sacolas, por se tratar de exposição contínua do empregado a situação constrangedora no ambiente de trabalho, que limita sua liberdade e agride sua imagem, caracterizaria, por si só, a extrapolação daqueles limites impostos ao poder fiscalizatório empresarial, mormente quando o empregador possui outras formas de, no caso concreto, proteger seu patrimônio contra possíveis violações. Nesse sentido, as empresas, como a Reclamada, têm plenas condições de utilizar outros instrumentos eficazes de controle de seus produtos, como câmeras de filmagens e etiquetas magnéticas. Tais procedimentos inibem e evitam a violação do patrimônio da empresa e, ao mesmo tempo, preservam a honra e a imagem do trabalhador. (In JusBrasil. Jurisprudência. Rede JusBrasil, 2013, grifo nosso).

Um terceiro meio eletrônico e tecnológico alternativo é o detector de metais. A funcionalidade é bem semelhante às etiquetas eletrônicas, consistindo em detectar metais das mais diversas composições através de sensores instalados nas entradas e saídas dos estabelecimentos comerciais, tanto de clientes quanto de funcionários.

Um campo eletromagnético de baixa intensidade é gerado através de dois portais, portas giratórias ou em um pórtico, formando uma espécie de “tela de energia” que, quando atravessada por qualquer objeto metálico acaba rompendo esta “tela” e um sinal luminoso e sonoro é emitido do equipamento.

Este tipo de equipamento eletrônico é muito utilizado em empresas que trabalham com produtos pequenos e de alto valor comercial como, por exemplo, joalherias, bancos, casas de câmbio, lojas de eletroeletrônicos e alguns grandes supermercados.

O respeito às leis vigentes, a ponderação, o bom senso e a informação, com clareza e objetividade, dos direitos e deveres devem nortear toda e qualquer relação humana, em especial no Direito do Trabalho, e os meios tecnológicos e eletrônicos vem na tentativa de estabelecer este bom entendimento entre o empregado e o empregador, como bem ressalta Eduardo Pragmácio Filho (2010):

Se for possível evitar a revista usando tecnologia (como os detectores de metal) ou vestimentas especiais (macacões sem bolso), deve ser priorizado o método alternativo. A revista, sempre, deve ser a última opção. Em seguida, deve haver um ajuste prévio com a entidade sindical ou com o próprio empregado. O trabalhador deve ser avisado previamente que vai haver o procedimento. Em regra, nos instrumentos coletivos (acordos e convenções), são dispostas cláusulas tratando do assunto. A revista deve ter, ainda, caráter geral e impessoal, utilizando critérios objetivos, com a menor publicidade possível, para não expor o empregado a situação vexatória. Só pode ser realizada no âmbito da empresa e de preferência ao término da jornada. Fora do estabelecimento, a competência é da autoridade policial. (PRAGMÁCIO FILHO, 2010, p.83).

Por fim, os meios tecnológicos se mostram como uma alternativa viável e menos ou até mesmo não invasiva, para assegurar ao empregado e empregador o “meio termo” entre as partes, além de trazer segurança jurídica e diminuição das demandas judiciais pela reparação de danos causados por violação dos direitos fundamentais nas revistas, íntima ou pessoal, no ambiente de trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Diante os argumentos apresentados, pode-se inferir com boa margem de segurança que é possível e viável empregar algum dos meios tecnológicos e eletrônicos como forma de auxiliar na revista, tanto íntima quanto pessoal, assegurando a garantia dos direitos fundamentais do empregador.

A Constituição Federal de 1988 foi o marco histórico para garantias que nunca haviam sido postas em nenhuma constituição anterior, em especial a garantida da inviolabilidade da privacidade e da intimidade. Na conjuntura atual, não se pode tolerar qualquer tipo de cerceamento da liberdade ou situações humilhantes e degradantes aos que tentam, com lisura e honestidade, ganhar a vida com o suor do próprio rosto.

Não se podem aviltar garantias importantes para os trabalhadores, principalmente no que diz respeito da utilização da revista íntima ou pessoal como forma de policiamento privado das empresas ou de mera demonstração do poder diretivo dos empregadores. Se existe a desconfiança do empregador de que algum dos seus empregados está usando de meios escusos e sorrateiros para dilapidar o seu patrimônio empresarial, o mesmo empregador deve acionar os meios policiais e judiciais garantidos pelo Estado.

É neste entendimento que os meios eletrônicos e tecnológicos utilizados nas revistas íntimas e pessoais vêm como uma possibilidade concreta, não invasiva e eficaz para coibir as práticas ilícitas de subtração de produtos, dinheiro e objetos de importância monetária dentro

dos ambientes laborais.

Portanto, é possível proteger o patrimônio empresarial do empregador e garantir a inviolabilidade e a privacidade do empregado que são garantias constitucionais fundamentais, através da utilização dos meios tecnológicos e eletrônicos como auxiliares ou substitutos da revista íntima ou pessoal no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade 2947/2010**. In: Tributos do distrito federal. Brasília: DOU, 2010. Disponível em: <http://tributosdodistritofederal.com.br/index.php/content/view/14285.html>. Acesso em: 05 mai. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recursos de revista: AIRR 760006720125130023 76000-67.2012.5.13.0023**. Brasília: DEJT, 2013. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24351785/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-760006720125130023-76000-6720125130023-tst>. Acesso em: 02 mai. 2018.

CENTRO DE INFORMAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O BRASIL. **Declaração universal dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: UNIC, 2000. Disponível em: [http://unicrio.org.br/img/DeclU\\_D\\_HumanosVersoInternet.pdf](http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf). Acesso em: 17 abr. 2018.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de teoria geral do estado**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

FREITAS, Ives Faiad. **Revista pessoal de empregados: limitações constitucionais ao jus variandi do empregador**. Santa Cruz do Rio Pardo: Jurisite, 2010. Disponível em: <http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Trabalho/doutrab145.html>. Acesso em: 18 abr. 2018.

MADEIRA, Eliane Maria Agati. **A lei das XII tábuas**. Boa Vista: Faculdade Atual da Amazônia, 200?. Disponível em: [http://www2.faculdadeatual.edu.br/prof\\_andre/direito/artigoleidas12tabuas.pdf](http://www2.faculdadeatual.edu.br/prof_andre/direito/artigoleidas12tabuas.pdf). Acesso em: 06 abr. 2018.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. São Paulo: PUC/SP, 2008. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp063483.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2018.

NUNES, Rosana Marques. **A revista íntima como cláusula restritiva de direitos fundamentais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. **CLT permite revista de funcionários, mas sem abuso**. Consultor jurídico, 2010. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2010-mai-18/clt-permite-revista-funcionarios-expor-empregado>. Acesso em: 18 mai. 2018.

PAUL, Saint. **Etiquetas anti furto**. São Paulo: 2008. Disponível em: <http://www.saintpaul-sp.com.br/produtos/etiqueta.antifurto.php>. Acesso em: 02 mai. 2018.

SARAIVA. **Vade Mecum Compacto**. 10. ed. atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2018.

TREVISANI, Diego. **Empresa deve justificar a utilização da revista pessoal**. [S.I.]: Consultor jurídico, 2014. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2014-fev-13/diego-trevisani-empresa-justificar-utilizacao-revista-pessoal>. Acesso em: 11 mai. 2014.

ZAGURSKI, Adriana Timoteo dos Santos. **Antinomia de princípios e proporcionalidade** (um olhar sobre a doutrina de Dworkin e Alexy). *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 89, jun 2011. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?>. Acesso em: 11 mai. 2018.