



Empregado pode ser revistado em empresa, decide TRT-SP.

O empregador pode revistar o empregado desde que respeite a sua dignidade. O entendimento é da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). Os juízes decidiram que, em defesa do patrimônio, a revista do empregado é permitida. Cabe recurso.

O entendimento da Turma foi firmado no julgamento de Recurso Ordinário movido por ex-empregado da loja Brasif Duty Free Shop contra sentença da 1ª Vara do Trabalho de Guarulhos. A Justiça do Trabalho tem entendido que empregados não podem passar por constrangimento em revistas feitas em empresas.

O funcionário ajuizou ação na Justiça do Trabalho pedindo indenização por dano moral. Ele alega que, embora a loja dispusesse de sofisticado sistema eletrônico de controle e vigilância, ainda assim submetia seus funcionários diariamente a revista pessoal, utilizando um detector de metais.

Ele ainda acrescentou que, em inúmeras oportunidades, os empregados eram obrigados a tirar sapatos e meias e que, no turno de trabalho denominado ‘coruja’, as empregadas eram revistadas por homens. Para o ex-empregado, o comportamento da Brasif trazia constrangimento e violação à intimidade e à honra. A primeira instância negou o pedido de indenização. O autor da ação recorreu ao TRT-SP.

O relator do recurso, juiz Valdir Florindo, explicou que não há lei que discipline a revista pessoal de empregados. Os empregadores que revistam seus empregados durante o expediente, estão amparados pelos poderes de direção, disciplinamento e fiscalização da prestação de serviços.

Para o juiz Florindo, “a dignidade humana é um bem juridicamente tutelado, que deve ser preservado e prevalecer em detrimento do excesso de zelo de alguns maus empregadores com o seu patrimônio. O que é preciso o empregador conciliar é seu legítimo interesse em defesa do patrimônio, ao lado do indispensável respeito à dignidade do trabalhador. A Constituição Federal (artigo 5º, incisos V e X) e a legislação sub-constitucional (artigo 159 do Código Civil Brasileiro de 1916, vigente à época dos fatos) não autorizam esse tipo de agressão e asseguram ao trabalhador que sofrer condições vexaminosas, a indenização por danos morais”.

“A inserção do empregado no ambiente do trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. Não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível, sim, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana”, ressaltou o juiz.

Entretanto “não se vislumbra, nos autos, qualquer ocorrência de dano moral, tampouco qualquer comprometimento à honra e dignidade do autor”, acrescentando que “o fato de, em algumas oportunidades, ter sido revistado juntamente com mais dois ou três funcionários, por si só, não configura a ocorrência de dano moral, pois conforme reconheceu em juízo, o autor, assim como os demais funcionários da ré, permaneciam vestidos durante as revistas e sequer eram tocados pelos agentes da segurança”, considerou.



A 6ª Turma do TRT-SP acompanhou o voto do relator e, por unanimidade, negou a indenização por dano moral ao ex-empregado da Brasif.

Leia o voto

PROCESSO Nº: 01234.2002.311.02.00-1 6ª TURMA

RECORRENTE: MARCOS RAMOS

RECORRIDA: BRASIF DUTY FREE SHOP

01ª VARA DO TRABALHO DE GUARULHOS

EMENTA: REVISTA PESSOAL. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. RESPEITO À EMINENTE DIGNIDADE HUMANA.

Com suporte nos poderes de direção, disciplinamento e fiscalização da prestação de serviços, ante a ausência de legislação trabalhista à espécie, os empregadores costumeiramente utilizam-se das revistas pessoais nos seus empregados, durante o expediente, argumentando que estão em defesa de seu patrimônio, o que admitimos como correto.

Porém, invariavelmente, alguns procedimentos de revistas extrapolam os limites de atuação e atingem a dignidade do ser humano trabalhador.

Ora, a dignidade humana é um bem juridicamente tutelado, que deve ser preservado e prevalecer em detrimento do excesso de zelo de alguns maus empregadores com o seu patrimônio. O que é preciso o empregador conciliar, é seu legítimo interesse em defesa do patrimônio, ao lado do indispensável respeito à dignidade do trabalhador. A Constituição Federal (artigo 5º, incisos V e X) e a legislação subconstitucional (artigo 159 do Código Civil Brasileiro de 1916, vigente à época dos fatos) não autorizam esse tipo de agressão e asseguram ao trabalhador que sofrer condições vexaminosas, a indenização por danos morais.

Importante frisar, ainda, que a inserção do empregado no ambiente do trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. Não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível, sim, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a dignidade da pessoa humana.

RELATÓRIO

Adoto o relatório da r. sentença de fls. 152/155, que julgou improcedente a ação para absolver a reclamada.



O reclamante interpõe recurso ordinário às fls. 157/164, insurgindo-se contra a r. decisão de origem, no tocante ao dano moral face ao constrangimento sofrido em decorrência de vistorias realizadas pela ré.

O reclamante foi isento do pagamento das custas processuais à fl. 155.

Contra-razões apresentadas pela reclamada às fls. 167/175.

O Ministério Público do Trabalho opina à fl. 176.

É o relatório, em síntese.

VOTO

1. Conheço do recurso ordinário, eis que presentes os pressupostos legais.

2. Dano moral:

O recorrente aduziu em sua peça inaugural e reitera em suas razões recursais que, muito embora a recorrida dispusesse de sofisticado sistema eletrônico de controle e vigilância, ainda assim submetia seus funcionários diariamente a revista pessoal, valendo-se de um detector de metais. Noticiou que em inúmeras oportunidades, os empregados da ré eram obrigados a tirar sapatos e meias e que no turno de trabalho denominado “coruja”, as empregadas eram revistadas por homens, já que no indigitado período não se encontravam presentes agentes de segurança do sexo feminino. Entende que o comportamento da reclamada violava a intimidade e a honra do autor, lhe constrangendo de forma geral. Pois bem.

Com suporte nos poderes de direção, disciplinamento e fiscalização da prestação de serviços, ante a ausência de legislação trabalhista à espécie, os empregadores costumeiramente utilizam-se das revistas pessoais nos seus empregados, durante o expediente, argumentando que estão em defesa de seu patrimônio, o que admitimos como correto.

Porém, invariavelmente, alguns procedimentos de revistas extrapolam os limites de atuação e atingem a dignidade do ser humano trabalhador.

Ora, a dignidade humana é um bem juridicamente tutelado, que deve ser preservado e prevalecer em detrimento do excesso de zelo de alguns maus empregadores com o seu patrimônio. O que é preciso o empregador conciliar, é seu legítimo interesse em defesa do patrimônio, ao lado do indispensável respeito à dignidade do trabalhador. A Constituição Federal (artigo 5º, incisos V e X) e a legislação sub-constitucional (artigo 159 do Código Civil Brasileiro de 1916, vigente à época dos fatos) não autorizam esse tipo de agressão e asseguram ao trabalhador que sofrer condições vexaminosas, a indenização por danos morais.

Importante frisar, ainda, que a inserção do empregado no ambiente do trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. Não se discute que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações em seu direito à intimidade. O que é inadmissível, sim, é que a ação do empregador se amplie de maneira a ferir a



dignidade da pessoa humana.

Contudo, não se vislumbra, nos autos em epígrafe, qualquer ocorrência de dano moral, tampouco qualquer comprometimento à honra e dignidade do autor.

Frise-se, nesse sentido, que o próprio autor reconheceu em depoimento pessoal prestado à fl. 138 dos autos, que não foi submetido a qualquer constrangimento ao asseverar, que: "...a revista era efetuada com o uso de um detector de metal, que era deslizado pelo corpo do revistado sobre a roupa; que o revistado permanecia vestido durante a revista, sendo que o segurança solicitava somente para tirar o sapato...;que a distância do detector de metal ficava aproximadamente a um palmo do corpo do revistado; que por ocasião da contratação do depte. o mesmo foi informado que haveria essa revista...".

Outrossim, o fato de, em algumas oportunidades, ter sido revistado juntamente com mais dois ou três funcionários, por si só, não configura a ocorrência de dano moral, pois conforme reconheceu em juízo, o autor, assim como os demais funcionários da ré, permaneciam vestidos durante as revistas e sequer eram tocados pelos agentes da segurança.

Da mesma forma, não há falar em comprometimento da honra e da dignidade do recorrente pelo fato de colegas de trabalho do sexo feminino terem sido revistadas por funcionários do sexo oposto, pois conforme bem salientado pelo MM Juízo à fl. 155 do processado, o dano moral é personalíssimo e, portanto, a indenização correspondente à sua adequada reparação, deve ser requerida pelo próprio agente que sentir-se violado.

Assim, não vislumbro, no caso em tela, a ocorrência de qualquer dano moral ou abuso de poder diretivo, capaz de merecer reparação através da indenização postulada em juízo. Nego provimento ao apelo.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, admito o recurso, e, no mérito, nego-lhe provimento para manter incólume a r. decisão de origem, nos termos da fundamentação.

É como voto.

VALDIR FLORINDO

Juiz Relator

Date Created

04/11/2004