



Empresa pode impedir entrada de funcionária vestida inadequadamente

A empresa tem o direito de ditar regras de comportamento para os seus empregados, inclusive quanto ao que se veste no ambiente de trabalho. Ciente de tais regras, o empregado não está exposto à violação de seus direitos, desde que a inspeção não seja abusiva. Com este entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul [negou](#) indenização a uma trabalhadora, que foi barrada por vestir roupa fora do regulamento. O pedido de dano moral já havia sido negado no bojo de uma reclamatória trabalhista ajuizada na 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

Os julgadores não encontraram provas de que a autora tenha sido submetida à conduta abusiva por parte dos prepostos da empresa. Também não se convenceram de que tenha passado por situação vexatória durante a inspeção para adentrar no ambiente de trabalho — rotina que vale para todos os empregados.

O relator da Apelação, juiz convocado Raul Zoratto Sanvicente, disse que a má avaliação visual dos parâmetros de vestimenta, por parte dos seguranças e do Setor de Recursos Humanos — que deu margem à polêmica — não gera, por si só, a certeza do dano moral. É imperativo apresentar prova de sua ocorrência. A decisão do TRT-RS foi tomada na sessão de julgamento no dia 26 de junho. Cabe recurso ao Tribunal Superior do Trabalho.

O caso

A autora da reclamatória trabalhista admitiu, em juízo, que sabia das regras. As funcionárias não poderiam usar roupas com decote, nem blusa regata (sem mangas, típicas de atividades físicas). Os vestidos e saias deveriam ter quatro dedos acima do joelho.

Afirmou que, numa determinada oportunidade, teve seu ingresso barrado na empresa, apesar de estar vestida dentro das regras. O segurança, então, chamou o responsável pela área de Recursos Humanos, que a mandou de volta para casa, já que vestia-se de forma inadequada.

A ex-funcionária disse que saiu da empresa chorando, mas retornou ao encontrar algumas colegas e contar o que aconteceu. Ao retomar o contato com os supervisores, estes teriam admitido que as vestes da autora estavam dentro das regras estabelecidas e pediram que o RH liberasse sua entrada. Como o gerente concordou, ela pôde ingressar na empresa. Todo este imbróglio, segundo ela, demorou cerca de uma hora e foi presenciado por cerca de 100 pessoas. A ex-empregada disse que ficou envergonhada e constrangida. Pediu que a Justiça arbitrasse o quantum indenizatório.

O empregador, por seu turno, afirmou que todos os empregados, desde a admissão, são orientados quanto ao tipo de vestimenta permitido no ambiente de trabalho. Garantiu jamais ter usado seu poder diretivo para humilhar ou atingir a dignidade da autora. Destacou que a abordagem é sempre feita da forma mais discreta possível, antes mesmo do empregado adentrar nas dependências da empresa. Ressaltou que se houvesse, de fato, ocorrido alguma lesão moral, a autora não teria esperado quase dois anos para requerer a reparação em dinheiro na Justiça.

A sentença



A juíza Fabiane Martins explicou, na sua [sentença](#), que dano moral nada mais é do que a violação do direito da dignidade da pessoa humana, sendo passível de indenização, conforme prevê a Constituição Federal, no artigo 5º., incisos V e X. Citou também o artigo 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

No entanto, advertiu, para que haja responsabilização do agente causador do dano, é necessário que se configure nexo de causalidade entre o dano e a ação ou a omissão. No caso concreto, ela disse que cabia à autora provar o fato constitutivo do seu direito; ou seja, de que foi humilhada e desrespeitada. E esta não se desincumbiu da obrigação, nos termos dos artigos 818, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); e 333, inciso I, do Código de Processo Civil (CPC).

“Ressalto que a única pessoa que diz ter presenciado o fato alegado pela reclamante foi ouvida como informante, de modo que seu depoimento não é hábil suficiente a convencer o juízo”, arrematou a titular da 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, ao negar o pedido de indenização.

Insistência no TRT

No bojo de outros recursos interpostos ao TRT, a autora se mostrou inconformada com o indeferimento do pedido de indenização por dano moral. Repisou os mesmos argumentos empregados na inicial.

O juiz convocado Raul Zoratto Sanvicente concordou com os termos da sentença. “É fato incontroverso o de ter a reclamada (a empresa) regras expressas quanto à vestimenta de seus empregados, sendo também incontroverso que tais regras são a todos aplicadas, indistintamente, sendo verificado o seu cumprimento quando do início da jornada. No caso dos autos, a prova oral demonstra que a autora realmente foi barrada em uma oportunidade pelos seguranças da reclamada, sob a alegação de não estar adequadamente vestida, situação a qual, não obstante tenha sido ratificada por encarregado do setor de Recursos Humanos da empresa, foi rechaçada por um dos gerentes, que possibilitou a sua entrada sem que trocasse de roupa”, explicou o relator.

O voto foi seguido, por unanimidade, pelos desembargadores Alexandre Corrêa da Cruz e Vania Mattos.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão e [aqui](#) para ler a sentença.

Date Created

02/07/2012