
REVISTA EM EMPREGADOS - PODER DE FISCALIZAÇÃO DO EMPREGADOR OU VIOLAÇÃO À INTIMIDADE?

Orlando José de Almeida

Advogado sócio no Homero Costa Advogados

Daniel de Oliveira Varandas

Estagiário de Direito no Homero Costa Advogados

Recentemente foi publicada uma sentença, oriunda de uma Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra uma empresa do setor alimentício (processo nº 1000770-96.2016.5.02.0401 em tramite perante a 1ª Vara do Trabalho de Praia Grande-SP).

Conforme consta do julgado, na referida ação, o MPT postulou “que a reclamada se abstenha de realizar revistas íntimas, assim entendidas aquelas que importem qualquer tipo de contato físico e/ou exposição de partes do corpo ou objetos pessoais, tais como as revistas visuais nas bolsas e mochilas de seus empregados”.

Todavia, a pretensão foi rechaçada, principalmente porque “no caso, não se vislumbra que o empregador tenha extrapolado o seu poder diretivo, uma vez as revistas são realizadas mediante o exame de sacolas e bolsas ao final do expediente, sem que o segurança sequer tocasse no empregado, não havendo revista com contato físico na pessoa do empregado ou em contato manual nos pertences. (...) Assim, não se pode considerar abusiva, nem vexatória, as revistas efetuadas pela reclamada nos pertences de seus empregados, não ensejando, portanto, a condenação pretendida pelo Ministério Público do Trabalho.”

Em seguida a prolatora da decisão destacou: “Ainda que seja suscitada a aplicação da Lei 13271/16, esta dispõe em seu art. 1º que: “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. Portanto, a referida legislação atual não veda a revista visual a pertences dos empregados.”

Aliás, a respeito da Lei 13271/16, embora não seja o caso de aplicação na hipótese em questão, como bem acentuado pela Julgadora, devemos lembrar que a revista íntima pode ser conceituada como sendo aquela que envolve o contato físico entre o vistoriador e o vistoriado.

E, ao que nos parece, essa norma padece do vício da inconstitucionalidade por violação ao princípio da igualdade de tratamento. Ora, ou se permite a revista íntima em homens

e mulheres, desde que realizada por pessoas do mesmo sexo, ou então seja vedada para ambos os sexos.

Retornando à modalidade da revista que não seja a íntima, esta para ser realizada deve observar alguns procedimentos, sendo que nas palavras do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Barros Levenhagen, "a revista em bolsas, sacolas ou mochilas não denuncia excesso do empregador e raramente gera indenização por dano moral. Desde que seja feita nos pertences dos empregados sorteados para tanto - sem que se proceda à revista íntima e sem contato corporal, mas apenas visual do vistoriador -, e em caráter geral, relativamente aos empregados do mesmo nível hierárquico."¹

Em geral, diante do poder de direção e fiscalização do empregador, a revista aos pertences dos funcionários deve ser precedida de regras a serem cumpridas, merecendo destaque que: a) deve ser observado o ambiente em que é realizada, evitando-se seja procedida na frente de clientes ou de terceiros estranhos à relação do trabalho, e, se possível, dos demais funcionários, preferencialmente de forma individualizada e em local fechado; b) deve ser procedida em todos os empregados, ou mediante sorteio, sem distinção, segundo o princípio da impessoalidade; c) deve ser visual e, ainda, não pode ocorrer o contato físico nas pessoas ou nos seus pertences a serem vistoriados.

Sendo assim, caso seja necessário proceder à revista dos funcionários, recomenda-se a observância das regras acima apresentadas, bem como a elaboração de norma interna, com ciência expressa dos empregados sujeitos à mesma, contendo, pelo menos: a) o local que será realizada; b) o setor ou os setores envolvidos; c) como será procedida; d) quem realizará o ato; e) eventuais objetos ou equipamentos utilizados, como o detector de metais; e, f) qual procedimento a ser adotado caso haja detecção de material ou objeto indevidamente apropriado.

Concluindo, a revista de pessoas e de bens constitui método legítimo de proteção ao patrimônio do empregador, desde que realizada de forma moderada, observando-se o princípio da proporcionalidade, buscando, portanto, evitar pedidos de reparações por danos morais, sob a alegação de violação ao direito à privacidade, à dignidade ou à intimidade.

¹: *SECOM Secretaria de Comunicação Social do TST.* http://www.tst.jus.br/materias-especiais/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3315222