

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO**

Escola de Direito, Turismo e Museologia

Departamento de Direito

Daniela Alvarenga Silva

**LIMITES DO PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR E O DIREITO À  
INTIMIDADE DO EMPREGADO: uma análise jurídica da revista pessoal nos  
bens do empregado**

Ouro Preto

2025

Daniela Alvarenga Silva

**LIMITES DO PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR E O DIREITO À  
INTIMIDADE DO EMPREGADO: uma análise jurídica da revista pessoal nos  
bens do empregado**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Ouro Preto, como  
requisito parcial para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri Cesar Alves  
Área de concentração: Direito do Trabalho

Ouro Preto

2025



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
REITORIA  
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE DIREITO



**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**Daniela Alvarenga Silva**

**LIMITES DO PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR E O DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO:  
uma análise jurídica da revista pessoal nos bens do empregado**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal  
de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 09 de abril de 2025

**Membros da banca**

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador(a) Universidade Federal de Ouro Preto  
Profa. Dra. Beatriz Schettini - Universidade Federal de Ouro Preto  
Yuri Viana Nery de Siqueira - PPGD/UFOP

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 17/04/2025



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/04/2025, às 14:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0898209** e o código CRC **1B1ABA7D**.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, que me concedeu a honra, a força e a oportunidade de trilhar este caminho.

À minha família, meu porto seguro, expresso minha eterna gratidão. Foram vocês que estiveram ao meu lado em todos os momentos, oferecendo apoio incondicional, palavras de encorajamento e amor inestimável durante esses longos anos de jornada. Em especial à minha mãe, Cléia, obrigada por todo apoio e dedicação. Ao meu pai, Niécio, cujo sonho sempre foi ver seus filhos formados, que você esteja em festa nos céus.

Ao meu professor e orientador, Amauri César Alves, deixo um agradecimento especial pela paciência, dedicação e generosidade ao compartilhar seus conhecimentos. Sua orientação foi fundamental para que eu pudesse alcançar este marco em minha trajetória acadêmica.

Aos meus amigos, que com seu companheirismo, compreensão e bom humor tornaram essa jornada mais leve e significativa.

À Universidade Federal de Ouro Preto, manifesto meu profundo agradecimento pela oportunidade de receber uma educação gratuita e de qualidade. Esta instituição, com sua excelência acadêmica e compromisso com a formação integral, foi fundamental para o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para esta conquista, meu muito obrigado. Este momento é fruto não apenas do meu esforço, mas do suporte, incentivo e contribuição de todos que estiveram ao meu lado nessa caminhada.

*“O trabalho não pode ser uma lei sem que seja um direito”*

*Victor Hugo*

## RESUMO

Este trabalho analisa os limites do poder fiscalizatório do empregador e o direito à intimidade do empregado, com enfoque na revista pessoal nos bens do empregado no ambiente de trabalho. O objetivo é investigar até que ponto a fiscalização pode ser exercida sem violar direitos fundamentais. Parte-se do pressuposto de que o poder empregatício concede ao empregador prerrogativas para organizar e supervisionar a atividade laboral, mas deve respeitar as garantias constitucionais e trabalhistas. A pesquisa adota uma metodologia qualitativa, exploratória e baseada em pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e documental, com abordagem dedutiva. Foram examinados dispositivos legais, doutrinas jurídicas e decisões judiciais a fim de identificar os critérios aplicáveis à fiscalização no ambiente laboral. Para embasar a análise, foram estudadas 40 (quarenta) decisões judiciais proferidas por diferentes Tribunais do país, sendo organizadas em uma tabela que sistematiza as informações relevantes sobre cada caso. Os resultados indicam que, embora a jurisprudência tenha se consolidado no sentido de permitir as revistas pessoais em pertences dos empregados desde que observados limites como a impessoalidade, ainda há controvérsias sobre os métodos e a proporcionalidade adotados nos casos concretos, o que gera um constante embate entre o poder fiscalizatório do empregador e a dignidade do trabalhador.

Palavras-chave: Poder fiscalizatório. Revista pessoal. Direito à intimidade. Dano moral. Trabalho.

## **ABSTRACT**

This study analyzes the limits of the employer's supervisory power and the employee's right to privacy, focusing on personal searches of employees' belongings in the workplace. The objective is to investigate the extent to which supervision can be exercised without violating fundamental rights. It is based on the premise that managerial power grants the employer prerogatives to organize and oversee labor activities, but it must respect constitutional and labor guarantees. The research adopts a qualitative and exploratory methodology, based on bibliographic, jurisprudential, and documentary research, with a deductive approach. Legal provisions, legal doctrines, and judicial decisions were examined to identify the applicable criteria for workplace supervision. To support the analysis, 40 (forty) judicial decisions issued by different courts in the country were studied and organized in a table that systematizes relevant information about each case. The results indicate that, although jurisprudence has consolidated the understanding that personal searches of employees' belongings are permitted as long as limits such as impartiality are observed, controversies remain regarding the methods and proportionality applied in specific cases, leading to an ongoing conflict between the employer's supervisory power and the worker's dignity.

**Keywords:** Supervisory power. Personal search. Right to privacy. Moral damages. Work.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|       |   |
|-------|---|
| Art.  | Artigo  |
| Arts. | Artigos   |
| CRFB  | Constituição da República Federativa do Brasil    |
| CLT   | Consolidação das Leis do Trabalho                 |
| RO    | Recurso Ordinário                                 |
| RR    | Recurso de Revista                                |
| SDI-1 | Subseção I Especializada em Dissídios Individuais |
| STF   | Supremo Tribunal Federal                          |
| TRT2  | Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região        |
| TRT3  | Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região        |
| TRT4  | Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região        |
| TRT5  | Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região        |
| TRT6  | Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região        |
| TRT8  | Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região        |
| TRT10 | Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região       |
| TRT15 | Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região       |
| TRT18 | Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região       |
| TRT21 | Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região       |
| TRT22 | Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região       |
| TST   | Tribunal Superior do Trabalho                     |

## SUMÁRIO

|             |  |           |
|-------------|--|-----------|
| <b>1.</b>   | <b>INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>2.</b>   | <b>O PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR.....</b>   | <b>11</b> |
| <b>2.1.</b> | <b>Poder Empregatício: conceito e doutrina .....</b>                                     | <b>13</b> |
| 2.1.1.      | <i>Poder Empregatício: fundamentos legais .....</i>                                      | 16        |
| 2.1.2.      | <i>Poder Empregatício: possibilidades de exercício e seus limites .....</i>              | 18        |
| <b>2.2.</b> | <b>Poder Fiscalizatório na jurisprudência .....</b>                                      | <b>21</b> |
| 2.2.1.      | <i>Monitoramento eletrônico .....</i>  | 22        |
| 2.2.2.      | <i>Revista Pessoal .....</i>   | 25        |
| <b>3.</b>   | <b>DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO .....</b>   | <b>27</b> |
| <b>3.1.</b> | <b>Proteção constitucional e celetista ao direito de intimidade .....</b>                | <b>27</b> |
| <b>3.2.</b> | <b>Conflito entre poder fiscalizatório e direito à intimidade .....</b>                  | <b>30</b> |
| <b>4.</b>   | <b>A REVISTA PESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO .....</b>                                   | <b>33</b> |
| <b>4.1.</b> | <b>Possibilidades e limites para o exercício da revista pessoal pelo empregador.....</b> | <b>33</b> |
| <b>4.2.</b> | <b>Jurisprudência controvertida sobre revista pessoal .....</b>                          | <b>39</b> |
| <b>5.</b>   | <b>CONCLUSÃO .....</b>   | <b>51</b> |
|             | <b>REFERÊNCIAS .....</b>   | <b>54</b> |
|             | <b>ANEXO A - PLANILHA DE DADOS DE JURISPRUDÊNCIA .....</b>                               | <b>60</b> |

## 1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como tema a análise jurídica da revista pessoal nos bens do empregado, considerando os limites do poder fiscalizatório do empregador e o direito à intimidade do empregado. A problemática reside no conflito entre a prerrogativa do poder fiscalizatório do empregador e a necessidade de resguardar a dignidade e os direitos fundamentais do empregado, especialmente no que se refere à sua intimidade.

No contexto da relação de emprego, o empregador, conforme o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é aquele que dirige a prestação pessoal de serviços e assume os riscos da atividade econômica. Em razão desse fato, a subordinação jurídica é um dos pilares dessa relação contratual entre empregador e empregado, uma vez que confere ao empregador o direito de dirigir, organizar e fiscalizar as atividades laborais. Esse poder empregatício, necessário para a adequada administração da empresa, desdobra-se em diferentes vertentes, como o poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório.

O poder fiscalizatório, em particular, representa a prerrogativa patronal de monitorar a prestação de serviço, o que pode ocorrer por meio de diversas práticas, como o controle eletrônico das atividades e a realização de revistas pessoais. No entanto, a aplicação desse poder deve respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial o direito à intimidade, previsto no art. 5º, X, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) e reforçado pelo princípio da dignidade da pessoa humana. Além disso, o art. 223-C da CLT reconhece a intimidade como um bem juridicamente tutelado, assegurando proteção contra práticas abusivas no ambiente de trabalho.

Muitas vezes, a revista pessoal em bolsas e sacolas dos empregados configura um dos principais pontos de conflito entre o poder fiscalizatório e a proteção dos direitos dos empregados. Embora o ordenamento jurídico não proíba essa prática, a ausência de regulamentação específica gera incertezas e controvérsias na jurisprudência. Assim, a presente pesquisa busca responder à seguinte questão: No exercício do poder fiscalizatório, quais são os limites da revista pessoal nos bens do empregado, considerando a proteção ao direito à intimidade?

Para responder a essa questão, o estudo baseia-se na doutrina e na jurisprudência, buscando compreender os fundamentos legais e os entendimentos judiciais que norteiam a temática. A pesquisa está estruturada em cinco capítulos, sendo o primeiro a introdução e o último, a conclusão.

O segundo capítulo aborda o poder fiscalizatório do empregador no contexto do poder empregatício, analisando a fundamentação teórica, seus limites e suas formas de exercício. Também é abordado a compreensão do poder fiscalizatório na jurisprudência mediante a sua aplicação no caso concreto por meio do monitoramento eletrônico e das revistas pessoais.

O terceiro capítulo trata do direito à intimidade do empregado, sua proteção constitucional e celetista, bem como os impactos da possível violação desse direito, incluindo a possibilidade de indenização por danos morais.

O quarto capítulo aprofunda a análise da revista pessoal como uma expressão do poder fiscalizatório, discutindo suas possibilidades e limitações à luz da doutrina e da jurisprudência. Além disso, são examinadas decisões judiciais selecionadas em diferentes Tribunais Regionais do Trabalho do país. A seleção dessas decisões foi realizada com base na pesquisa por palavras-chave comuns, como “revistas pessoais”, “intimidade” e “bolsas”, permitindo a identificação de semelhanças e divergências na aplicação desse instituto em distintas localidades do Brasil. Ao final, as informações obtidas estão sistematizadas em uma planilha que organiza os dados relevantes da jurisprudência analisada

Dessa forma, esta pesquisa busca contribuir para a compreensão dos limites do poder fiscalizatório do empregador e a proteção dos direitos do trabalhador, fornecendo um panorama jurídico sobre a revista pessoal no ambiente de trabalho e suas implicações legais e sociais.

## 2. O PODER FISCALIZATÓRIO DO EMPREGADOR

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 1º, inciso III<sup>1</sup> consagra o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Gustavo Tepedino (1999) destaca esse princípio como “cláusula geral de tutela e promoção da pessoa, tomada como valor máximo pelo ordenamento”. (TEPEDINO, 1999, p. 48).

Nesse sentido, os direitos de personalidade se baseiam nessa base normativa. Conforme Eloy Pereira Lemos Junior e Ana Flávia Brugnara (2017):

Os direitos fundamentais são a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana **na medida em que aqueles garantem aos indivíduos o exercício dos direitos que lhes são próprios** pelo simples fato de serem seres humanos. (JUNIOR; BRUGNARA, 2017, p. 87, grifo nosso).

Entre os direitos da personalidade, merece destaque a proteção à intimidade, prevista na CRFB, artigo 5º, inciso X<sup>2</sup>, fundamentada no princípio da dignidade da pessoa humana.

Tratando-se de cláusula pétrea, esse direito possui caráter imutável, sendo insuscetível de supressão ou redução no ordenamento jurídico brasileiro. Assim, a proteção à intimidade do indivíduo deve ser garantida em todas as esferas de sua vida, incluindo o ambiente de trabalho.

No contexto laboral, o empregador detém o poder empregatício, sustentado, principalmente, no artigo 2º da CLT. Esse dispositivo define o empregador como aquele que dirige a prestação pessoal de serviços e assume os riscos da atividade econômica. Para Maurício Godinho Delgado (2019):

---

<sup>1</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana

<sup>2</sup> 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:

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;

Poder empregatício é 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 à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços. (DELGADO, 2019, p. 790).

Dentre as prerrogativas do poder empregatício, destaca-se o poder fiscalizatório, também denominado de poder de controle. Esse poder tem como objetivo garantir que as atividades laborais estejam alinhadas aos propósitos empresariais, exigindo equilíbrio com os direitos fundamentais dos empregados. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 794) observa que o poder de supervisão compreende prerrogativas que permitem o acompanhamento contínuo das atividades laborais dentro do ambiente empresarial, exemplificado por práticas como revistas pessoais, controle de portarias e uso do circuito interno de televisão.

A prática de revistas, entretanto, é um exemplo clássico de como o exercício do poder fiscalizatório pode entrar em conflito com os direitos de personalidade dos trabalhadores. Oraci Maria Grasselli (2011) aponta que essas práticas podem entrar em conflito com os direitos de personalidade dos trabalhadores, pois busca monitorar as atividades laborais para assegurar o cumprimento das ordens empresariais. A subordinação, inerente ao contrato de trabalho, pode gerar a falsa impressão de que o trabalhador estaria plenamente submetido aos interesses econômicos do empregador em troca de sua remuneração. No entanto, isso contraria o equilíbrio necessário entre direção empresarial e o respeito aos direitos fundamentais.

O controle de pertences pessoais, por exemplo, ilustra os desafios em compatibilizar a fiscalização com a proteção à intimidade. A ausência de normas específicas sobre o tema intensifica os conflitos entre poder fiscalizatório e os direitos do empregado, resultando em divergência jurisprudencial e doutrinária. Segundo Tarek Alexandre Zraik Kansou (2012):

Há os que militam no sentido de que as revistas não são permitidas pelo direito trabalhista brasileiro. Assim o fazem com base na própria Constituição, levando em conta o dever geral de respeito à intimidade (art. 5º, X), o princípio da dignidade humana (...). (KANSOU, 2012, p. 8).

Por outro lado, parte significativa da doutrina e da jurisprudência reconhece a legitimidade do poder fiscalizatório, desde que seu exercício observe limites constitucionais e legais. Destaca Bianca Dias Ferreira Vinagre (2015):

As grandes discussões enfrentadas pelo Direito do Trabalho pátrio, no que tange esse poder fiscalizatório, dizem, portanto, respeito a identificar até que ponto ele pode ser regularmente exercido, sem que viole a dignidade dos trabalhadores. (VINAGRE, 2015, p. 93).

Esses conflitos são frequentemente analisados pela jurisprudência, que busca equilibrar a prerrogativa empresarial de fiscalização com a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador. Dessa forma, o poder fiscalizatório do empregador é uma extensão do poder empregatício, devendo ser exercido de modo que práticas como as revistas pessoais respeitem os direitos fundamentais, especialmente o direito à intimidade do empregado.

O desafio está em harmonizar as prerrogativas empresariais com a proteção da dignidade do trabalhador, pois práticas abusivas violam princípios constitucionais fundamentais. Em um cenário de escassez de normas sobre o poder fiscalizatório, torna-se crucial que se observe limites como proporcionalidade, necessidade e razoabilidade, com o objetivo de assegurar que a relação de emprego esteja em conformidade com o sistema jurídico.

## **2.1. Poder Empregatício: conceito e doutrina**

Como já visto, o poder empregatício é o conjunto de prerrogativas atribuídas ao empregador na relação de emprego, sendo objeto de estudos doutrinários que buscam explicar sua origem e funcionamento. Maurício Godinho Delgado (2019) explora fundamentos doutrinários que analisam esse fenômeno sob diferentes perspectivas, destacando aspectos específicos da relação entre empregado e empregador:

- a) Teoria da Propriedade Privada: Fundamenta o poder empregatício na propriedade dos meios de produção. Segundo essa teoria, a autoridade do

empregador decorre da titularidade sobre os recursos utilizados na produção, incluindo o trabalho humano contratado.

- b) Teoria Institucionalista: O poder empregatício se justifica no interesse social da empresa, que necessita de uma organização profissional eficiente do trabalho de seus colaboradores para alcançar objetivos de ordem econômica e social.
- c) Teoria da delegação do Poder Público: Sob essa perspectiva, o poder empregatício é uma extensão delegada pelo poder público. A empresa privada, nesse contexto, desempenha uma função de interesse público.
- d) Teoria Contratualista: É a teoria dominante, de acordo com essa perspectiva o poder empregatício deriva do contrato de trabalho, resultante de um acordo de vontades (expresso ou tácito) que cria um conjunto de deveres e direitos, dos quais se originam o poder empresarial.

Dessa forma, pela teoria contratualista, a relação de emprego é fruto do acordo de vontade entre as partes, do qual decorrem os elementos fático-jurídicos previstos no art. 3º da CLT<sup>3</sup>. São estabelecidas obrigações recíprocas: o empregado compromete-se a prestar serviços de forma não eventual, pessoal e subordinada, enquanto o empregador assume responsabilidade de remunerá-lo. Dessa relação contratual, temos o surgimento da subordinação jurídica, que confere ao empregador o direito de organizar, dirigir e fiscalizar as atividades laborais, incluindo a fixação de horários, a emissão de ordens e, quando necessário, a aplicação de medidas disciplinares. Conforme conceitua Amauri Cesar Alves (2023):

A subordinação jurídica permite ao empregador fixar regras gerais e específicas quanto ao modo da prestação laborativa. É direito do empregador, também, fiscalizar o cumprimento de suas ordens e integridade de seu patrimônio. Pode o empregador, por fim, aplicar punição em caso de atos do empregado contrários ao que se espera da relação de emprego (ALVES, 2023, p. 294).

A aplicação da subordinação jurídica por meio da fiscalização e da direção da atividade laborativa é melhor compreendida quando se analisam as ramificações do poder empregatício. Amauri Cesar Alves (2023) destaca que o poder no contrato de

---

<sup>3</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

emprego “se revela ou subdivide em Poder Diretivo e Poder Disciplinar. O Poder Diretivo, por sua vez, se revela por meio do Poder Regulamentar e do Poder Fiscalizatório”. (ALVES, 2023, p. 295). Maurício Godinho Delgado (2019) complementa essa estrutura ao descrever, em sua doutrina, como se caracterizam essas outras ramificações oriundas do poder empregatício. Nesse sentido, o poder diretivo se caracteriza como o conjunto de prerrogativas do empregador para organizar a estrutura e o espaço interno de trabalho. Segundo o autor:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente centradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços. (DELGADO, 2019, p. 792).

Já o poder disciplinar se manifesta pela possibilidade de o empregador impor sanções aos empregados que descumpram suas obrigações contratuais:

Poder Disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais. (DELGADO, 2019, p. 797).

O poder regulamentar, por sua vez, confere ao empregador a possibilidade de fixar regras gerais no âmbito do estabelecimento, enquanto o poder fiscalizatório, também denominado poder de controle, reflete a prerrogativa de acompanhar e monitorar a prestação de trabalho:

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação desse poder de controle. (DELGADO, 2019, p. 794).

Portanto, nota-se, por meio do estudo da doutrina, que o poder empregatício não é apenas uma prerrogativa atribuída ao empregador, mas um desdobramento da relação contratual de emprego, subdividindo-se em outros métodos para garantir a organização e o funcionamento das atividades empresariais. Contudo, o exercício

desse poder exige equilíbrio e cautela, de modo a respeitar o direito fundamental dos trabalhadores. Assim, mesmo que a subordinação jurídica legitime a direção e controle das atividades laborais, cabe ao empregador assegurar que as práticas adotadas não ultrapassem os limites da razoabilidade e proporcionalidade.

### *2.1.1. Poder Empregatício: fundamentos legais*

Embora o poder empregatício não seja formalmente regulamentado, encontra fundamento no artigo 2º da CLT<sup>4</sup>, que define o empregador como aquele que dirige a prestação pessoal de serviços e assume os riscos da atividade econômica.

A legislação trabalhista, ainda que de forma indireta, reconhece, em alguma proporção, prerrogativas inerentes ao poder empregatício, como o “jus variandi” do empregador, ou seja, a possibilidade de o empregador alterar condições de trabalho dos seus empregados, desde que respeitados os limites legais e contratuais. Um exemplo disso é o art. 468, § 1º da CLT<sup>5</sup>, que permite reverter o cargo de confiança do empregado, conforme explica Maurício Coutinho Delgado (2019):

Entre essas normas que, indiretamente, reportam-se ao poder empregatício destaca-se, na CLT, o preceito contido no caput do art. 2º celetista, que menciona a prerrogativa deferida ao empregador no tocante à direção da prestação dos serviços. Destacam-se, também, na mesma linha, certos preceitos celetistas que reconhecem, em alguma proporção, o chamado jus variandi do empregador no contexto do contrato (ilustrativamente, o art. 469 CLT, que trata de transferência de local de trabalho; o parágrafo único do art. 468, CLT, que trata da prerrogativa da reversão ao cargo efetivo do empregado ocupante de cargo de confiança). Há que se destacar, ainda, o art. 474 da CLT, que reconhece e fixa limites temporais à suspensão disciplinar no âmbito empregatício. (DELGADO, 2019, p. 807).

O jus variandi, portanto, é uma expressão prática do poder empregatício, traduzindo-se na possibilidade de o empregador adaptar as condições de trabalho em resposta às necessidades organizacionais.

---

<sup>4</sup> Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

<sup>5</sup> Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Ademais, a CRFB legitima, ainda que implicitamente, o exercício do poder empregatício ao assegurar princípios fundamentais relacionados à ordem econômica e à liberdade empresarial. Um dos pilares desse fundamento é a livre iniciativa (art. 1º, IV, CRFB), esse princípio garante a autonomia dos agentes econômicos na organização de suas atividades, incluindo a gestão das relações de trabalho.

O art. 170<sup>6</sup> da CRFB reforça essa perspectiva ao dispor sobre o livre exercício da atividade econômica, condicionando-a à observância dos princípios da justiça social. O caput deste artigo e o inciso II destacam a relevância da liberdade empresarial como um meio de promover o desenvolvimento econômico sustentável e a geração de empregos. Sobre isso, Raphael Castro Silva e Andréia Chiquini Bugalho (2021) entendem que a CRFB fundamenta o poder empregatício pelo princípio da livre iniciativa, que assegura a atuação de particulares no mercado de bens e serviços em atividades lícitas. Nesse contexto, os autores destacam a relevância do caput do artigo 170, que estabelece os princípios da ordem econômica como orientadores dessa liberdade empresarial.

Outro princípio relevante é a propriedade privada, protegido pelo art. 5º, XXII<sup>7</sup>, da CRFB. Esse dispositivo reconhece o direito do empregador sobre os meios de produção, abrangendo a estrutura organizacional e econômica que sustenta a relação de emprego. Nesse sentido, a titularidade sobre os bens e recursos da empresa legitima, em certa medida, a autoridade do empregador no ambiente de trabalho, desde que respeitados os limites impostos pela ordem jurídica.

Conclui-se, portanto, que o poder empregatício, embora não regulamentado de forma explícita, encontra bases sólidas no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente na CLT e na CRFB. A legislação não apenas legitima a autoridade do empregador, mas também delimita sua atuação, garantindo que as relações de trabalho sejam regidas pelo respeito mútuo e pela observância dos direitos fundamentais. Esse equilíbrio é essencial para promover um ambiente de trabalho

---

<sup>6</sup> 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

<sup>7</sup> 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:

XXII - é garantido o direito de propriedade.

justo e produtivo, no qual as prerrogativas do empregador coexistam com a proteção dos direitos dos empregados.

### *2.1.2. Poder Empregatício: possibilidades de exercício e seus limites.*

O poder empregatício é essencial para a organização e funcionamento de qualquer relação de trabalho. Conforme já analisado no tópico 2.1, para compreender as possibilidades de exercício e os limites do poder empregatício, é necessário analisar as subdivisões desse poder.

Nesse sentido, o poder disciplinar concede ao empregador a prerrogativa de aplicar sanções aos empregados que descumprirem normas internas ou apresentarem condutas inadequadas. Essas sanções são ferramentas legais para preservar a ordem e a produtividade no ambiente de trabalho. Entre as principais medidas estão:

- a) Advertência: Instrumento preventivo, pode ser escrito ou verbal, com o objetivo de corrigir condutas antes que ocorram infrações mais graves.
- b) Suspensão: Prevista indiretamente no art. 474 da CLT, considerada imotivada a suspensão superior a 30 dias, sendo justas as suspensões de até 30 dias.
- c) Dispensa por justa causa: Regulada pelo art. 482 da CLT, aplicável em situações como abandono de emprego, ato de indisciplina, insubordinação ou violação de segredo empresarial.

Ainda que legítimo, esse poder não é absoluto. Alguns doutrinadores defendem que o contraditório e a ampla defesa devem ser assegurados nos procedimentos disciplinares. É o que compreende Amauri Cesar Alves (2023):

Embora não haja regra infraconstitucional específica sobre os limites do exercício do poder disciplinar, tem o empregador obrigação de observar direito fundamental básico do cidadão trabalhador concernente à presunção de inocência, ao contraditório e à ampla defesa, ainda que não seja este o entendimento majoritário sobre a matéria. (ALVES, 2023, p. 298).

Já o poder diretivo está relacionado à capacidade do empregador de determinar e organizar o trabalho. Ele envolve desde a gestão de tarefas até a definição de políticas internas e metas organizacionais.

No âmbito do poder diretivo, destaca-se o poder regulamentar, que se manifesta por meio da criação de normas internas que organizam o ambiente laboral. Bárbara Castilhos Rypl (2014) define o poder regulamentar como:

Especificamente quanto ao poder regulamentar, entende-se como toda a manifestação do empregador no sentido de estabelecer benefícios, orientações ou regras exclusivamente no âmbito de seu empreendimento. Através da manifestação de poder regulamentar o empregador pode tanto instituir normas relativas à prestação da atividade laboral, à remuneração dos empregados ou a disposições disciplinares e respectivas punições (...). (RYPL, 2014, p. 30).

Esse poder se manifesta por meio de documentos como regulamentos internos, portarias, circulares ou resoluções. Essas manifestações do poder empregatício, com natureza jurídica de cláusula contratual, regulam aspectos de prestação do trabalho, segurança, conduta e outros. Contudo, para serem válidas não podem ser abusivas, discriminatórias ou desproporcionais.

E por último, o poder fiscalizatório, como já visto, permite ao empregador supervisionar a execução do trabalho e zelar pela proteção de seus bens e interesses. Ele pode se manifestar de diversas formas, incluindo:

- a) Monitoramento eletrônico: Acompanhamento de e-mails corporativos e uso de câmeras de segurança no ambiente de trabalho.
- b) Revista pessoal: Inspeção de pertences como bolsas, mochilas, pastas dos empregados, quando necessário para prevenir furtos ou irregularidades.

Essas formas de fiscalização, embora lícitas, devem respeitar os direitos de personalidade, como a intimidade e a dignidade do trabalhador. Enfatiza Amauri Cesar Alves (2023):

A fiscalização patronal deve se limitar ao contrato de emprego, não sendo lícita, presumivelmente, a ação que invade a vida privada do cidadão trabalhador. Também não é lícita a fiscalização ofensiva, invasiva e degradante. (ALVES, 2023, p. 295).

A revista pessoal, uma das formas de expressão do poder fiscalizatório e do poder empregatício, em particular, é admissível desde que respeite critérios como proporcionalidade, aleatoriedade e não seja discriminatória. Ricardo Resende (2023) afirma que a revista pessoal é geralmente permitida, desde que a natureza da atividade a justifique e que seja realizada de forma moderada, respeitando a intimidade do empregado. Deve ser conduzida por alguém do mesmo sexo (gênero) e não pode expor o trabalhador mais do que o estritamente necessário. Frequentemente, adota-se o critério de aleatoriedade ou amostragem para sua execução.

Dessa forma, as diversas divisões do poder empregatício possuem em comum os limites para seu exercício, devendo respeitar os direitos fundamentais previstos na CRFB, como a dignidade da pessoa humana e o direito à intimidade. Porém, com a ausência de legislação específica sobre os limites do poder empregatício, princípios como a proporcionalidade e a razoabilidade desempenham papel essencial no caso concreto para equilibrar os interesses do empregador e os direitos do empregado. Conforme Marcus Orione Gonçalves Correia (2006) o exercício do Direito requer que seus profissionais ajam com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, que permeiam tanto a criação quanto a interpretação das normas jurídicas. Esses princípios orientam não apenas o legislador na formulação das leis, mas também todos os que lidam com o Direito, como advogados, gestores e juízes, ao aplicarem e analisarem tais normas. Assim, a razoabilidade e a proporcionalidade servem como parâmetros essenciais para a prática jurídica, assegurando que ela se desenvolva de maneira equilibrada e justa.

Porém, como a proporcionalidade se trata de um critério humano e não matemático, pode ocasionar uma análise<sup>8</sup> distinta diante de casos similares que envolvem o poder empregatício.

Portanto, o poder empregatício é essencial para a gestão das relações de trabalho, mas deve respeitar os limites impostos pela legislação e pelos direitos fundamentais dos trabalhadores, como a dignidade e a intimidade. Suas manifestações – disciplinar, diretivo, regulamentar e fiscalizatório – são ferramentas legítimas de organização empresarial, desde que aplicadas com proporcionalidade, razoabilidade e respeito aos direitos dos empregados.

---

<sup>8</sup> A análise entre casos será apresentada e discutida no tópico 4.2

O poder disciplinar exige cautela, garantindo o contraditório e a ampla defesa, mesmo sem regulamentação específica. Já o poder diretivo e regulamentar permite ao empregador organizar o trabalho e estabelecer normas internas, desde que não sejam abusivas ou discriminatórias. O poder fiscalizatório, por sua vez, como nas revistas pessoais, só é válido quando necessário, proporcional e conduzido de forma não invasiva.

Embora o ordenamento jurídico forneça diretrizes gerais, a ausência de regulamentação específica torna os princípios da razoabilidade e proporcionalidade essenciais para equilibrar os interesses do empregador e os direitos dos empregados. O desafio está em aplicar esses princípios de forma justa no caso concreto, garantindo que o poder empregatício seja exercido de maneira legítima e equilibrada, preservando a harmonia nas relações de trabalho.

## **2.2 Poder Fiscalizatório na jurisprudência**

O poder fiscalizatório representa a prerrogativa patronal de realizar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a vigilância do ambiente, manifestando-se de diferentes formas, como por meio do monitoramento eletrônico e da revista pessoal. Embora não exista regulamentação específica acerca dos limites desse poder, condutas fiscalizatórias devem respeitar o direito à intimidade, à privacidade e à dignidade dos trabalhadores, princípios consagrados pela CRFB. Conforme Maurício Godinho Delgado (2019):

Nesse quadro, é inquestionável que a Constituição de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços que agridam à liberdade e dignidade básicas da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçados pela Constituição vigente. (DELGADO, 2019, p, 795).

Nesse cenário, a jurisprudência desempenha papel fundamental na definição de parâmetros para o exercício legítimo do poder fiscalizatório. Por meio de decisões judiciais, busca-se um equilíbrio entre os interesses do empregador e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, sempre à luz dos princípios

constitucionais. Neste tópico será abordado como o poder fiscalizatório se desdobra na jurisprudência mediante a sua aplicação no caso concreto.

### *2.2.1. Monitoramento eletrônico*

Entre as modalidades de exercício do poder fiscalizatório está o monitoramento eletrônico, que inclui o controle de e-mails corporativos e a instalação de câmeras de vigilância. Embora a legislação brasileira não proíba o uso de dispositivos audiovisuais para a supervisão das atividades laborais, o seu uso é limitado a áreas que não comprometam a privacidade dos empregados. Segundo Alice Monteiro de Barros (2008):

A legislação brasileira não proíbe que o poder de direção conferido ao empregador se verifique através de aparelhos audiovisuais de controle de prestação de serviços, o que, aliás, é uma decorrência do avanço da tecnologia e poderá consistir em um instrumento probatório valioso na avaliação da conduta do empregado. Inadmissível é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador e autorizar a introdução de aparelhos audiovisuais indistintamente. (BARROS, 2008, p. 592-593).

Alinhando-se a essa restrição ao monitoramento em áreas privadas, o TRT-3, por meio da 7ª Turma, analisou o Recurso Ordinário (RO) nº 0010373-35.2016.5.03.0030, em 2018. Segundo a ementa do referido acórdão:

**CÂMERAS DE MONITORAMENTO. VESTIÁRIO. DANO MORAL.** A possibilidade de monitoramento eletrônico dos empregados pelo empregador está inserida no poder diretivo do empresário e representa meio legítimo de fiscalização, mas é certo que deve ser realizada de forma a não atentar contra a intimidade e honra dos empregados. (BRASIL, TRT-3, ROT 0010373-35.2016.5.03.0030, 2018).

No mérito, as reclamadas não se conformaram com a condenação ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 8.000,00, decorrente da violação da intimidade da reclamante pelo monitoramento por câmera no vestiário. A decisão enfatizou que, embora o monitoramento eletrônico seja legítimo enquanto o exercício do poder diretivo do empregador e representar meio legítimo de fiscalização, ele não pode ser realizado de maneira que viole a intimidade e a dignidade dos trabalhadores:

Na inicial, a reclamante alegou que foram instaladas câmeras de monitoramento no vestiário feminino, violando a intimidade das trabalhadoras (...).

Ficou evidenciado que a câmera estava direcionada à área dos armários, onde as trabalhadoras trocavam de roupa (por ausência de espaço), causando-lhes inegáveis constrangimentos. Quanto a humilhação e constrangimento, a testemunha informou "**que havia comentários entre os fiscais para ver quem ia ficar onde é o local das câmeras e havia comentários sobre as roupas íntimas**".

A possibilidade de monitoramento eletrônico dos empregados pelo empregador está inserida no poder diretivo do empresário e representa meio legítimo de fiscalização, mas é certo que deve ser realizada de forma a não atentar contra a intimidade e honra dos empregados. Caso contrário, nítido o desrespeito a dispositivo constitucional que assegura a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e imagem das pessoas, tal como ocorreu no caso dos autos. (BRASIL, TRT-3, ROT 0010373-35.2016.5.03.0030, 2018).

Nesse contexto, evidenciou-se a violação da intimidade da empregada e foi negado provimento ao pedido de modulação do valor atribuído aos danos morais. O Tribunal chegou à conclusão que o monitoramento eletrônico é um meio legítimo de fiscalização, mas que não deve atentar contra a dignidade dos trabalhadores. No caso analisado, a instalação das câmeras em local inadequado violou os direitos fundamentais das trabalhadoras, gerando constrangimento e humilhação que contrariem a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem.

Outro exemplo de monitoramento eletrônico envolvendo os limites do poder fiscalizatório está relacionado à fiscalização de e-mails corporativos. A doutrina e a jurisprudência parecem compreender que a tendência para a monitoração do e-mail deve ocorrer se esse e-mail for corporativo e que o empregado tenha sido avisado previamente da fiscalização. Para Ricardo Resende (2023), de modo geral, admite-se o monitoramento de e-mails corporativos pelo empregador, desde que sejam observados alguns requisitos. É essencial que o domínio seja exclusivamente da empresa, como no caso de "@empresa.com.br", e que o empregado seja previamente informado sobre a possibilidade de controle. Além disso, o empregador deve estabelecer de forma clara que o e-mail corporativo é destinado exclusivamente a fins profissionais e pode ser monitorado. Essas orientações costumam ser formalizadas em regulamentos internos, assegurando que não haja permissão expressa ou tácita para utilização pessoal da conta.

Um caso julgado no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT5) exemplifica os limites do poder fiscalizatório por meio do monitoramento do correio eletrônico do empregado. Ocorreu quando uma empresa realizou, sem consentimento, a abertura do armário de um trabalhador para retirar um notebook fornecido pela empresa, mas utilizado para fins pessoais. Durante essa ação, a empregadora acessou informações do correio eletrônico e dados armazenados no dispositivo, excedendo os limites do poder fiscalizatório. O trabalhador ajuizou uma ação de danos morais, e a empresa foi condenada ao pagamento da indenização. Ao recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) por meio de Recurso de Revista (RR) nº 18320-61.2003.5.05.0021, o pedido não foi conhecido pela Segunda Turma julgadora, com base na súmula 126 do TST, que veda o reexame de fatos ou provas, mantendo-se assim a condenação.

Segundo o acórdão, o empregador excedeu seu poder diretivo e violou direitos de personalidade do empregado ao invadir o armário sem consentimento, na ausência do trabalhador, que estava a serviço da empresa. A decisão destacou que a ação da empresa não foi razoável, expondo indevidamente a intimidade do empregado e acessando seus dados pessoais sem autorização. O colegiado concluiu que o poder diretivo do empregador é limitado pelos direitos fundamentais do trabalhador, como a proteção à sua intimidade. O desrespeito a esses direitos legitima a reparação por danos morais, conforme estabelecido na decisão: "É certo portanto que o poder diretivo do empregador sofre limitações em razão dos direitos da personalidade do empregado, que em não sendo respeitados, enseja a indenização por danos morais". (TST – RR nº 183240-61.2003.5.05.0021 – 2ª Turma -Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva – DEJT. 14.09.2012).

Conclui-se que o monitoramento eletrônico, como expressão do poder fiscalizatório do empregador, é uma prática legítima, mas condicionada aos direitos fundamentais do trabalhador. Seja no controle de e-mails corporativos ou na instalação de câmeras de vigilância, é essencial que o empregador observe princípios como a razoabilidade e a proporcionalidade, além de informar previamente os empregados sobre as práticas de monitoramento. Quando essas condições não são observadas, como no caso de invasão de privacidade ou exposição indevida dos trabalhadores, o poder fiscalizatório extrapola seus limites legais, ensejando reparação por danos morais. Assim, a fiscalização deve ser exercida de maneira

ética e conforme preceitos constitucionais que asseguram a inviolabilidade da intimidade e da vida privada.

### 2.2.2. *Revista Pessoal*

O exercício do poder fiscalizatório por meio de revistas pessoais será aprofundado no tópico 4. No entanto, nesta seção, realiza-se uma análise introdutória acerca da compreensão jurisprudencial sobre o tema.

De forma geral, a jurisprudência entende que revistas pessoais nos pertences dos empregados são legítimas quando realizadas de maneira proporcional, impessoal e respeitosa, sem configurarem perseguição a um indivíduo em específico. Um exemplo disso pode ser observado no julgamento do RO nº 0011320-06.2016.5.03.0090, no qual o TRT-3 destacou que as revistas pessoais realizadas em bolsas e armários decorrem do poder fiscalizatório do empregador e, como regra não são consideradas ilegais, desde que respeitem esses critérios.

No caso concreto, o reclamante alegou que as revistas realizadas pela empregadora eram abusivas e violavam sua intimidade e privacidade, motivo pelo qual pleiteava danos morais. No entanto, o depoimento de testemunhas demonstrou que o procedimento de fiscalização consistia unicamente em uma inspeção visual dos pertences dos empregados, independentemente de gênero, de forma padronizada e sem discriminação:

"(...) Que a revista na saída consiste em apenas abrir a bolsa e mostrar ao guarda, sendo que para os empregados do sexo masculino o guarda é também do sexo masculino e a revista visual dos pertences das empregadas mulheres é feita por uma mulher (...)" (Emanuel Bicalho Pereira, id: cd7df7f). (BRASIL, TRT3, ROT 0011320-06.2016.5.03.0090, 2018).

Com base nesses elementos, o tribunal concluiu que o procedimento foi realizado dentro dos limites do poder fiscalizatório, de maneira impessoal e sem excessos, não havendo comprovação de violação à dignidade ou de dano moral ao reclamante. A decisão enfatizou que:

A revista realizada pela primeira ré, trata-se, portanto, de revista pessoal, decorrente do poder diretivo e de fiscalização do empregador. Ausente ato ilícito e não comprovado dano pessoal à dignidade do reclamante, não há se falar em pagamento de indenização por danos morais. (BRASIL, TRT3, ROT 0011320-06.2016.5.03.0090, 2018).

Esse entendimento demonstra que a aplicação do poder fiscalizatório é legítima quando guiada pelos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, preservando os direitos fundamentais do trabalhador, como sua dignidade e privacidade. Assim, práticas que atendem esses critérios reforçam a harmonia entre o exercício do poder diretivo do empregador e a proteção dos direitos dos empregados.

### **3. DIREITO À INTIMIDADE DO EMPREGADO**

O direito à intimidade é um dos pilares dos direitos fundamentais assegurados pela CRFB, sendo também protegido por normas infraconstitucionais, como a CLT. No âmbito das relações de trabalho, esse direito assume relevância particular devido à relação de subordinação que caracteriza o vínculo empregatício, o que exige um equilíbrio entre as prerrogativas do empregador e a proteção da esfera privada do trabalhador.

Este tópico analisa a garantia do direito à intimidade do empregado no ordenamento jurídico brasileiro, destacando sua proteção constitucional e trabalhista. Ademais, explora as situações em que há o conflito entre o poder fiscalizatório do empregador e os limites impostos pela salvaguarda da intimidade do trabalhador, buscando compreender como o direito lida com essas colisões e quais são os critérios adotados para assegurar o respeito à dignidade da pessoa humana.

#### **3.1. Proteção constitucional e celetista ao direito de intimidade**

A intimidade é definida, segundo o dicionário Infopédia, como a qualidade de íntimo ou familiaridade, relações íntimas, vida íntima ou privacidade, interioridade, e a qualidade do que proporciona bem-estar e privacidade, (Intimidade, 2025). Esse conceito reflete uma dimensão essencial da dignidade humana que deve ser promovida em todas as esferas da vida dos cidadãos.

No Brasil, o contexto anterior à CRFB foi marcado por graves violações à privacidade e à vida íntima dos cidadãos, em razão do período da Ditadura Militar Brasileira. Instituições como o Sistema Nacional de Informação (SNI) e o Departamento de Ordem Política e Social (DOPS) realizaram monitoramentos sistemáticos de pessoas consideradas opositoras ao regime e frequentemente submetiam os indivíduos a revistas corporais em locais públicos sem justificativa legal. Com o fim do período da Ditadura e o processo de redemocratização, a CRFB, também conhecida como “Constituição Cidadã”, emergiu com o objetivo de romper

com o autoritarismo da ditadura militar e garantir a ampla proteção aos direitos fundamentais que haviam sido historicamente violados.

Nesse contexto, o direito à intimidade foi inserido expressamente na CRFB, no art. 5º, inciso X, como um direito fundamental, elevado pelo constituinte originário com o status de cláusula pétrea. Isso significa que qualquer tentativa de reduzir ou eliminar a proteção à intimidade é inaceitável, assegurando a vedação ao retrocesso. Essa proteção reflete a preocupação do legislador em garantir que a intimidade se consagre na dignidade da pessoa humana. Para o Desembargador Brasilino Santos Ramos (2016):

Quanto ao direito à inviolabilidade da intimidade é espécie do gênero direitos da personalidade cuja gênese reside no consagrado princípio da dignidade da pessoa humana, eleito como fundamento da República Federativa do Brasil, a teor do art. 1º, III, da Carta Magna. (RAMOS, 2016, p. 72).

A proteção à intimidade na CRFB não se limita apenas ao artigo 5º, mas se estende a dispositivos como o inciso XII<sup>9</sup> do mesmo artigo, que assegura a inviolabilidade das comunicações. Ainda assim, é importante destacar que, embora o direito à intimidade seja fundamental, ele não possui caráter absoluto. Conforme observa Ciro Benigno Porto (2012), a própria CRFB prevê exceções, como a interceptação telefônica desde que sejam cumpridos três requisitos: a existência de ordem judicial, a finalidade de investigação criminal ou instrução processual penal, e a observância das hipóteses e formas previstas em lei.

No plano infraconstitucional, a proteção ao direito à intimidade é reforçada pelo Código Civil e pela CLT. O Código Civil, em seu artigo 11<sup>10</sup>, consagra a irrenunciabilidade. Tal característica assegura que não se pode renunciar aos direitos fundamentais, uma vez que esses direitos importam a toda coletividade. Essa irrenunciabilidade se aplica nas relações trabalhistas, onde o empregado se

---

<sup>9</sup> 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: XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal; ([Vide Lei nº 9.296, de 1996](#))

<sup>10</sup> Art. 11. Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

encontra em situação de vulnerabilidade em relação ao empregador. Segundo o Desembargador Brasilino Santos Ramos (2016).

O princípio da irrenunciabilidade, também um dos pilares do direito laboral, não deve se limitar apenas aos direitos trabalhistas stricto sensu; ao contrário, deve se propagar aos direitos fundamentais do cidadão ou cidadã trabalhador(a). E, entre esses direitos, encontra-se o da inviolabilidade da intimidade e da vida privada (CF, art. 5.º, X). (RAMOS, 2016, p. 73).

A legislação trabalhista aborda diretamente, no art. 223 - C<sup>11</sup>, a proteção à intimidade do trabalhador como bem juridicamente tutelado inerentes à pessoa física. Buscando assegurar, em certa medida, o direito à intimidade, a CLT dispõe de normas específicas que limitam práticas abusivas do empregador, como o art. 483, que autoriza a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregado quando o empregador comete atos lesivos à sua honra. Além disso, o art. 373-A, inciso VI, proíbe revistas íntimas nas mulheres. As revistas íntimas são caracterizadas pelo toque físico, palpação e aberturas de roupas, essas revistas são consideradas ilícitas por força do princípio constitucional da intimidade. Embora a redação do dispositivo seja específica para mulheres, a vedação às revistas íntimas se estende aos homens por força dos princípios constitucionais da igualdade, privacidade e dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, dispõe Maurício Coutinho Delgado (2019):

De maneira geral, revistas íntimas são consideradas ilícitas, independentemente do sexo da pessoa revistada, por força do princípio constitucional protetor da privacidade e da intimidade do ser humano (art. 5º, X, CF), além do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, c./c. art. 5º, X, CF). (DELGADO, 2019, p. 768).

A proteção ao direito à intimidade no ambiente de trabalho é um reflexo da evolução da sociedade e do ordenamento jurídico brasileiro, que busca equilibrar as relações entre empregados e empregadores. Normas como a vedação às revistas íntimas e o respeito à intimidade demonstram a preocupação em garantir que a dignidade do trabalhador não seja comprometida no exercício do poder empregatício do empregador.

---

<sup>11</sup> Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. [\(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

Embora os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais mencionem a proteção da intimidade, ainda é comum o conflito entre poder fiscalizatório empregador e o direito à intimidade do empregado.

### **3.2. Conflito entre poder fiscalizatório e direito à intimidade**

O equilíbrio entre o poder fiscalizatório do empregador e o direito à intimidade do empregado é um tema que gera conflitos no Direito do Trabalho. Enquanto o empregador possui a prerrogativa de fiscalizar as atividades desempenhadas no ambiente laboral, como parte do seu poder diretivo, essa faculdade encontra limites nos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente no que diz respeito à inviolabilidade da intimidade, vida privada e dignidade, garantidos pelo art. 5º, inciso X, da CRFB.

Esse conflito surge, sobretudo, devido à necessidade de controle e supervisão por parte das empresas para garantir a segurança, evitar desvios de conduta e proteger o patrimônio. Por outro lado, essas práticas fiscalizatórias não podem violar os direitos de personalidade do trabalhador, sob pena de configurar abuso de poder, gerando repercussões jurídicas e sociais.

No contexto prático, o tema ganha relevância ao analisar situações como monitoramento eletrônico, revistas pessoais em pertences e armários, além do controle sobre e-mails corporativos. A linha entre o exercício legítimo do poder fiscalizatório e o abuso que afronta a dignidade do trabalhador é tênue e frequentemente debatida na doutrina e na jurisprudência. Nos tribunais, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho, busca-se encontrar o equilíbrio entre a prerrogativa empresarial de controlar a garantia dos direitos fundamentais do empregado, com ênfase nos princípios da proporcionalidade, razoabilidade e impessoalidade.

Quando o trabalhador sente a sua intimidade violada em decorrência do poder fiscalizatório do empregador, surgem possibilidades de reparação por danos morais. Importante ressaltar que o dano moral não decorre exclusivamente da fiscalização em si, mas de como ela é conduzida. O tratamento degradante ou constrangedor,

que expõe o trabalhador a situações vexatórias, configura uma violação dos seus direitos fundamentais.

Nesse sentido, o reconhecimento do dano moral visa reparar a violação desses direitos, sendo uma forma de indenizar eventuais lesões desses direitos. Maurício Godinho Delgado (2019) explica em sua obra que o contrato de trabalho possui efeitos próprios e efeitos conexos. Os efeitos próprios são aqueles que decorrem da natureza do contrato de trabalho, como a obrigação do empregador de pagar o salário. Já os efeitos conexos não decorrem da natureza do contrato de trabalho, mas que, por conexão, unem-se ao contrato de trabalho, são exemplos desses efeitos conexos as indenizações por danos morais. Logo, quando o empregador ultrapassa os limites do poder fiscalizatório e expõe o empregado a uma situação humilhante ou discriminatória, configura-se a violação à intimidade, passível de reparação:

O dano moral decorrente da violação da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas - e sua respectiva indenização reparadora - são situações claramente passíveis de ocorrência no âmbito empregatício (por exemplo, procedimento discriminatório, falsa acusação de cometimento de crime, tratamento fiscalizatório ou disciplinar degradante ou vexatório, etc.). (DELGADO, 2019, p. 739).

A configuração do dano moral no âmbito trabalhista envolve três requisitos essenciais: o dano (a violação do direito de personalidade, como a intimidade), a culpa ou dolo do empregador (agindo com negligência, imprudência ou mesmo com intenção de prejudicar o empregado) e o nexo causal entre o ato de fiscalização abusiva e o prejuízo sofrido pelo trabalhador. Como explica Amauri César Alves (2023): “Com relação às indenizações por danos a ideia é relativamente simples e exige prova do dano, da culpa (ou dolo) do empregador e do nexo de causalidade entre este e o prejuízo suportado pelo empregado”. (ALVES, 2023, p. 290).

No âmbito jurídico, a reparação por danos morais possui fundamento no art. 5º, inciso X da CRFB, que assegura o direito à intimidade, e nos artigos 186<sup>12</sup> e 187<sup>13</sup> do Código Civil, que preveem a reparação de danos ilícitos causados a

---

<sup>12</sup> Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. ([Vide ADI nº 7055](#)) ([Vide ADI nº 6792](#))

<sup>13</sup> Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

outrem. No contexto trabalhista, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) introduziu na CLT, nos arts. 223-A a 223-G, as disposições relativas aos danos extrapatrimoniais. O art. 223-C da CLT, como já visto, expressamente reconhece a intimidade como um bem juridicamente tutelado.

Com a reforma, a CLT passou a estabelecer limites para o valor da indenização por danos extrapatrimoniais. O §1º do artigo 223-G estabelece que o valor da indenização será proporcional ao salário do empregado. Nesse contexto, essa limitação para o valor da indenização limita o princípio da proporcionalidade que deixa de ser aplicado efetivamente à gravidade do caso concreto para ser aplicado em decorrência do salário do empregado.

No entanto, o Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão recente, entendeu que, dependendo das circunstâncias do caso concreto, é possível arbitrar valores superiores ao previsto na CLT. Esse entendimento foi consolidado nas ADIs 6.050, 6.069 e 6.082, segundo a decisão:

É constitucional, porém, o arbitramento judicial do dano em valores superiores aos limites máximos dispostos nos incisos I a IV do § 1º do art. 223-G, quando consideradas as circunstâncias do caso concreto e os princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da igualdade. Tudo nos termos do voto do Relator, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber (Presidente), que julgavam procedente o pedido das ações. Brasília, Sessão Virtual de 16 a 23 de junho de 2023. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2023, p.2).

Em relação ao conflito entre poder fiscalizatório e o direito à intimidade, esse entendimento do STF amplia a necessidade de análise do caso concreto para a proteção dos direitos fundamentais. Esse cenário demonstra a complexidade em solucionar conflitos entre o poder fiscalizatório e o direito à intimidade, já que a violação à intimidade do empregado, por meio de práticas fiscalizatórias abusivas, pode acarretar danos irreparáveis à sua dignidade, sendo necessário que a reparação por danos extrapatrimoniais seja compatível com a gravidade da violação suportado pelo empregado, utilizando-se os critérios de proporcionalidade, razoabilidade e igualdade.

## **4. A REVISTA PESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A revista pessoal no ambiente de trabalho é um dos mecanismos utilizados pelo empregador para o exercício do poder fiscalizatório, visando proteger o patrimônio da empresa, manter a ordem e evitar práticas ilícitas, como furtos ou desvios. No entanto, essa forma de controle impõe um delicado equilíbrio entre a necessidade de fiscalização e o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, especialmente o direito à intimidade, à privacidade e à dignidade. A depender da forma como a revista é conduzida, ela pode se transformar em um ato abusivo, capaz de gerar danos morais e ensejar responsabilização judicial do empregador.

Diante dessa problemática, o presente capítulo abordará, no tópico 4.1, as possibilidades e os limites do exercício da revista pessoal pelo empregador, analisando até que ponto esse procedimento pode ser conduzido de maneira legítima sem que haja violação aos direitos fundamentais do trabalhador. Para isso, serão apresentados os requisitos necessários para a legalidade da revista pessoal, bem como os critérios jurisprudenciais que determinam sua licitude.

Já no tópico 4.2, será discutida a jurisprudência controvertida sobre a revista pessoal, demonstrando como os tribunais têm se posicionado de maneira divergente quanto à legalidade e aos limites desse procedimento. Serão analisadas decisões judiciais que reforçam a necessidade de respeito à dignidade do trabalhador, além de casos em que a fiscalização foi considerada legítima, evidenciando a falta de um entendimento pacífico sobre o tema.

Assim, este capítulo buscará aprofundar a análise sobre a revista pessoal no ambiente de trabalho, demonstrando como esse instrumento de fiscalização pode gerar conflitos jurídicos e quais são os parâmetros para sua aplicação dentro da legalidade.

### **4.1. Possibilidades e limites para o exercício da revista pessoal pelo empregador**

No Direito do Trabalho, não há menção expressa que autorize ou proíba as revistas pessoais nos pertences dos empregados. A ausência de regulamentação específica faz com que a prática seja analisada sob o prisma dos princípios constitucionais e das normas gerais de proteção ao trabalhador. Conforme explica Edilton Meireles (2019), o Código de Processo Penal (BRASIL, 1941) é a única norma no ordenamento jurídico brasileiro que regula expressamente a revista pessoal, disciplinando sua realização tanto na modalidade de busca e apreensão pessoal quanto domiciliar, esta última mediante ordem judicial (BRASIL, 1941, art. 243). Dessa forma, a revista pode ser classificada em domiciliar e pessoal. A primeira ocorre quando a inspeção é feita na residência do indivíduo, enquanto a segunda se subdivide em revista íntima e em pertences. No caso da revista íntima, a abordagem recai diretamente sobre o corpo do indivíduo, ao passo que, na revista de pertences, a fiscalização se restringe aos objetos que ele carrega, como mochilas, bolsas e sacolas.

Como já visto, na legislação trabalhista, existe vedação expressa às revistas íntimas, uma vez que essa prática atenta diretamente contra a dignidade e intimidade do empregado. Contudo, a prática das revistas pessoais nos pertences dos empregados ainda é uma problemática relacionada aos limites do poder do empregador. Esse problema se insere no contexto da proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, que deve ser resguardado de práticas abusivas e discriminatórias. Nesse sentido, Amauri César Alves (2023) explica:

Inicialmente um problema relacionado aos limites do poder do empregador, hoje já menos tormentoso, diz respeito à possibilidade ou não de revista pessoal de prepostos do empregador em pertences dos trabalhadores no contexto da relação de emprego. Aqui não se pesquisa sobre revista íntima, claramente proibida pela CLT em regra aplicável a homens e mulheres indistintamente. O que se questiona é sobre os limites do ato patronal de fiscalização do seu patrimônio no ambiente de trabalho. (ALVES, 2023, p. 295).

Ademais, existem fundamentos legais que parecem reconhecer a revista pessoal como uma prática legítima de proteção do patrimônio do empregador. A propriedade privada recebe proteção constitucional fundamentada no art. 5º, XXII, da CRFB. Dessa forma, assim como o direito à intimidade, à propriedade privada é

um direito individual que está no rol das cláusulas pétreas que não podem sofrer redução no Estado Democrático de Direito.

Para proteger seu patrimônio, o direito brasileiro legitima que o indivíduo adote certas medidas, como a reintegração da posse em caso de esbulho possessório, isto é, quando o direito de posse de um bem é retirado do possuidor contra a vontade deste. Especificamente no direito do trabalho, ao que tudo indica, a revista pessoal se manifesta como um método de proteção à propriedade privada, desde que não seja discriminatória ou com o objetivo de perseguir determinado indivíduo. Conforme Amauri César Alves (2023):

Ao que parece, salvo melhor juízo, o direito de propriedade pode autorizar revista pessoal nos pertences dos empregados, desde que não haja discriminação em relação a uma única pessoa ou grupo, e que a medida não caracterize perseguição, vingança ou que pretenda qualquer objetivo não consagrado como direito constitucional do empregador. (ALVES, 2023, p. 296).

Desse modo, a revista pessoal nos pertences dos empregados, como bolsas e sacolas, pode ser considerada legítima e amparada pelo ordenamento jurídico desde que cumpra determinados requisitos. Entre eles, destacam-se a impessoalidade, a ausência de perseguição, a realização exclusivamente visual, a proporcionalidade e o respeito à dignidade do trabalhador. O cumprimento dessas exigências busca compatibilizar o poder fiscalizatório do empregador com o direito fundamental à intimidade do empregado.

A fim de garantir a impessoalidade da fiscalização, algumas empresas adotam o procedimento de revista por amostragem, no qual empregados são selecionados aleatoriamente para inspeção, sem critérios específicos que possam levar a alegações de parcialidade ou discriminação. Essa modalidade de fiscalização já foi objeto de análise pelo TST, que consolidou entendimento acerca da sua licitude das revistas pessoais, desde que conduzida sem contato físico e sem discriminação.

Nesse sentido foi o julgamento, em 2019, do RR nº TST-RR-76-42.2016.5.05.0311, no qual a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) deu provimento ao recurso interposto pela empresa LOJAS AMERICANAS S.A., excluindo a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. No caso concreto, a empresa havia sido condenada ao pagamento de

R\$10.000,00 a um empregado, sob justificativa de que realizava revistas pessoais ao término da jornada de trabalho, abrangendo bolsas e mochilas dos empregados. A empresa, por sua vez, argumentou que tais inspeções ocorriam indistintamente e por amostragem, o que afastaria uma possível violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O TRT5, ao manter a condenação da empresa, entendeu que a revista constituía um ato de desconfiança direcionado aos empregados, especialmente porque os clientes da loja não estavam sujeitos ao mesmo tipo de fiscalização. Ademais, fundamentou sua decisão na Súmula nº 22 daquela Corte, que considera ilícita qualquer prática de revista pessoal nos pertences dos empregados. A súmula estabelece que a realização das fiscalizações configura violação aos direitos fundamentais à intimidade e à dignidade humana:

SÚMULA TRT5 Nº 22 - "REVISTA PESSOAL. PERTENCES DO EMPREGADO. I - É ilícito ao empregador realizar revista pessoal em pertences do empregado. II - A prática da revista em pertences do empregado, sejam bolsas, sacolas, carteiras, mochilas ou qualquer outro acessório que ele porte, configura violação ao direito fundamental de proteção à intimidade e à dignidade humana (Art. 1º, III, e incisos II e X do art. 5º da CF/88), acarretando dano de natureza moral." (Resolução Administrativa nº 0075/2015 - Divulgada no Diário Eletrônico do TRT da 5ª Região, edições de 18, 19 e 20.01.2016, de acordo com o disposto no art. 187-B do Regimento Interno do TRT da 5ª Região). (BRASIL, RR 76-42.2016.5.05.0311/DF 2019).

Interposto o RR perante o TST, a Quinta Turma reformou a decisão, afastando a condenação ao pagamento da indenização. O acórdão enfatizou que a SDI-1 já pacificou o entendimento de que a fiscalização de bolsas, mochilas e pertences dos empregados, desde que realizada sem contato físico e de forma indiscriminada, não viola ofensa à honra e à intimidade do trabalhador, sendo, portanto, insuficiente para ensejar reparação por dano moral. Conforme o acórdão:

**RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. REVISTA DE BOLSAS E PERTENCES PESSOAIS. INDENIZAÇÃO.** A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte tem como pacificado o entendimento de que a fiscalização do conteúdo de bolsas, mochilas e pertences pessoais dos empregados, indiscriminadamente e sem qualquer contato físico, não caracteriza ofensa à honra ou à intimidade do trabalhador, capaz de gerar dano moral passível de reparação. Na hipótese dos autos, o Regional assevera que o dano decorreu especificamente "da revista de bolsas e sacolas, realizada sem qualquer abuso" e que recaía apenas sobre os

empregados. Em tal contexto, não se verifica conduta abusiva, ilícita ou excesso perpetrado pela empregadora, mas sim, ato que decorre do poder diretivo e fiscalizador do empregador, não havendo falar em danos morais. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.** (BRASIL, RR 76-42.2016.5.05.0311/DF 2019).

Já no ano de 2023, a resolução administrativa nº 52 do TRT5, por meio da subseção de Uniformização da Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Quinta Região, promoveu a revisão do enunciado da Súmula nº 22 do TRT5 que configurava a prática de revista pessoal como ilícita. Na nova redação a revista pessoal em pertences dos empregados não configura ato abusivo desde que realizada de forma impessoal e generalizada:

**ALTERAÇÃO DA SÚMULA DE Nº 22 DESTE E. TRT5 - SUPERAÇÃO DA TESE ANTERIOR - REESCRITÃO - OVERRIDING - DANO MORAL. REVISTA EM BOLSAS E MOCHILAS DO EMPREGADO. A revista em bolsas, sacolas ou mochilas dos empregados que não configurem ato abusivo (art. 187, do CC) em caráter geral, de forma impessoal e generalizada, sem que se proceda à revista íntima com contato corporal e exposição de parte de seu corpo, mas apenas visual, não caracteriza excesso por parte do empregador, consoante inteligência do art. 373-A da CLT e Lei de nº 13.271/2016. (BRASIL, TRT5 RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA Nº 52, 2023).**

Além disso, alguns princípios constitucionais auxiliam na regulação dos limites das revistas pessoais. A autora Marina Helena Vieira da Silva (2020) pontua que, entre as garantias principiológicas que vedam o tratamento humilhante dos empregados, está a proibição do tratamento degradante, previsto na CRFB, em seu artigo 5º, inciso III<sup>14</sup>. Isso reforça a vedação a qualquer procedimento que submetta uma pessoa a condições desumanas ou humilhantes. Nesse sentido, a revista pessoal realizada pelo empregador pode gerar um cenário de desconforto e constrangimento ao empregado, caracterizando uma prática que afronta sua dignidade. Assim, os trabalhadores possuem respaldo jurídico contra condutas arbitrárias que, em razão da relação hierárquica, podem resultar em abusos por parte do empregador, comprometendo não apenas seus direitos laborais, mas também sua condição de ser humano.

---

<sup>14</sup> 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: III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

É preciso destacar que, mesmo em situações que se respeitem critérios, como a revista ser realizada de forma impessoal, ainda pode existir a violação da intimidade do empregado. Essa violação pode ocorrer em decorrência do fato de que nos pertences dos empregados podem existir conteúdos que estejam ligados diretamente à sua intimidade, como medicamentos e fotos. Essa preocupação é evidenciada pelo Desembargador Brasilino Santos Ramos (2016):

Reafirmo a plena convicção de que a revista em bolsas, sacolas e objetos pessoais dos empregados viola suas respectivas intimidades. Isso porque, bolsas, carteiras, sacolas ou armários podem conter objetos afetos diretamente à intimidade da pessoa. Neles, possivelmente serão encontrados medicamentos, tais como antidepressivos, anticoncepcionais, moderadores de apetites, medicamentos para HIV, para epilepsia, hanseníase e outros. Também podem existir fotos, bilhetes ou presentes de pessoas com as quais esteja se relacionando, peças íntimas, absorventes, enfim, vários objetos ligados à esfera da intimidade da pessoa e que ela não deseja ver expostos ou compartilhados com outros. (RAMOS, 2016, p. 75).

Nesse cenário, um método de buscar garantir a legitimidade das revistas pessoais nos pertences dos empregados e, ao mesmo tempo, preservar sua intimidade, é a previsão contratual dessa prática. A inclusão da possibilidade da revista pessoal no contrato de trabalho pode assegurar maior transparência e segurança jurídica para as partes. Na pactuação contratual, podem ser estabelecidos critérios e limites para a fiscalização, como a realização da inspeção exclusivamente visual, por pessoa do mesmo sexo e sem contato físico com os pertences do empregado.

Na jurisprudência brasileira parece existir o entendimento de que a revista pessoal, quando realizada com o manuseio dos objetos dos empregados, excede os limites do poder diretivo, podendo configurar violação ao direito à intimidade e dano moral. É o que se pode compreender do Boletim de Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) – 1/2024:

Na situação dos autos, a revista pessoal efetuada pela empregadora excedia os limites do poder diretivo. Isso porque ocorria com o manuseio dos itens pessoais dos trabalhadores, armazenados no interior das bolsas e mochilas, na portaria da empresa, aos olhos de todos, pois não havia um lugar reservado para a medida. Dano moral configurado. (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. *Boletim de Jurisprudência do TRT2 – 1/2024*. São Paulo: TRT-2, 2024. p. 06.).

Diante da análise apresentada, verifica-se que a revista pessoal dos empregados, apesar de não possuir regulamentação expressa na legislação trabalhista, encontra respaldo jurídico em normas e princípios constitucionais. O direito de propriedade do empregador, garantido pelo artigo 5º, inciso XXII, da CRFB, legitima, em certa medida, o exercício do poder fiscalizatório no ambiente de trabalho, desde que este não viole direitos fundamentais dos empregados, a intimidade e à privacidade.

Nesse contexto, algumas possibilidades foram identificadas para que a revista seja considerada legítima. A jurisprudência da SDI-1 do TST tem reconhecido a licitude da revista pessoal nos pertences dos empregados quando realizada de forma impessoal, visual e sem contato físico. Além disso, a previsão contratual desse procedimento pode conferir maior transparência e segurança jurídica, estabelecendo critérios objetivos para a sua aplicação. A prática de revistas por amostragem se demonstra como uma forma de tornar a fiscalização impessoal.

Por outro lado, há limites que devem ser respeitados. A revista íntima é expressamente proibida pela CLT, independente do gênero do trabalhador. Além disso, ainda que a fiscalização seja apenas nos objetos, a realização de forma abusiva, discriminatória ou vexatória pode configurar violação à dignidade dos empregados e ensejar pagamento por danos morais. Como evidenciado na jurisprudência do TRT2, a revista que envolve o manuseio dos pertences do trabalhador, realizada em locais expostos ou sem critérios objetivos, extrapola os limites do poder diretivo do empregador.

Dessa forma, para que a revista pessoal seja admitida dentro dos parâmetros legais, deve-se garantir que sua realização atenda aos princípios da razoabilidade, proporcionalidade e impessoalidade, evitando qualquer prática que possa expor ou constranger o trabalhador. O respeito a esses limites não apenas assegura a legalidade do procedimento, mas também contribui para que os direitos do empregador e do empregado coexistam de forma mais justa.

#### **4.2. Jurisprudência controvertida sobre revista pessoal**

A jurisprudência a respeito da revista pessoal no ambiente de trabalho tem se

consolidado no sentido de admitir essa prática como uma manifestação legítima do poder fiscalizatório do empregador. Nesse contexto, a SDI-1, responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas do TST, entende que a revista pessoal sem contato físico e impessoal não caracteriza ofensa à honra ou à intimidade física do empregado.

No entanto, apesar da tentativa de estabelecer critérios para a legitimidade dessa prática, ainda há controvérsias entre os tribunais. Muitas vezes, são adotados parâmetros distintos de proporcionalidade e razoabilidade na análise de casos concretos, o que resulta em decisões conflitantes. Esse cenário tem levado à recorrente interposição de recursos para instâncias superiores, visando à reforma de sentenças que, ora legitimam, ora condenam a revista pessoal.

Diante dessa controvérsia, este tópico analisará decisões de diferentes tribunais, destacando os entendimentos majoritários e as divergências na aplicação do instituto. Para tanto, foi realizada uma pesquisa amostral de 40 (quarenta) acórdãos extraídos de diferentes Tribunais Regionais do Trabalho, todos envolvendo a temática da revista pessoal. A seleção dessas decisões foi feita com base nos termos de busca “revista pessoal”, “intimidade” e “bolsas”. A análise completa da jurisprudência encontra-se sistematizada na planilha anexa de dados jurisprudenciais. A seguir, serão abordados alguns dos principais conflitos identificados nesses acórdãos, evidenciando as diferentes interpretações e aplicações do direito pelos tribunais.

Passa-se à análise da jurisprudência.

No RO nº 0010148-90.2019.5.03.0068, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), julgado pela Primeira Turma, no ano de 2019, tanto a reclamante quanto a reclamada apresentaram recurso. No tópico “INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - REVISTA EM PERTENCES”, a reclamada contestou a condenação ao pagamento de R\$10.000,00, a título de danos morais em razão da realização de revistas nos pertences dos empregados.

No processo, uma testemunha relatou que a reclamada realizava revistas diárias nos pertences dos trabalhadores, sendo que tais revistas ocorriam na frente da loja, permitindo que clientes e outros empregados acompanhassem os procedimentos. Conforme o depoimento:

No aspecto, afirmou a testemunha Tamires que "a ré promovia revistas diárias nos pertences dos empregados; tais revistas eram realizadas em local que permitia o acesso visual dos clientes e de outros empregados, pois ocorria na frente da loja; em caso de a bolsa contém muitos objetos, era necessário remover os objetos que estavam em cima para permitir o acesso ao fundo" (Id 387347a - Pág. 1). (BRASIL, TRT3, ROT 0010148-90.2019.5.03.0068, 2019).

Diante desse contexto, a fiscalização promovida pela reclamada foi considerada abusiva. Embora não se trate de revista íntima, a prática foi caracterizada como violadora do direito à intimidade do empregado, pois expunha o empregado ao constrangimento diante de clientes e colegas de trabalho. Segundo o acórdão:

Não se trata, pois, de revista íntima, mas de revista de pertences pessoais, na presença de clientes e outros empregados, situação que causa constrangimento ao trabalhador. Pelo exposto, configurada a prática do ato ilícito, devido o pagamento de indenização por danos morais. (BRASIL, TRT3, ROT 0010148-90.2019.5.03.0068, 2019).

Dessa forma, o TRT3 manteve a condenação da reclamada, considerando abusiva a prática de revista pessoal por ocorrer publicamente. O Tribunal também manteve o valor da indenização em R\$10.000,00, justificando que a quantia era proporcional à gravidade da conduta empresarial e ao dano sofrido pelo trabalhador.

O entendimento de que a revista pessoal conduzida à vista de outros empregados e clientes viola o princípio da dignidade da pessoa humana também está presente no RO nº 0010803-86.2024.5.03.0068, julgado pela Sétima Turma do TRT3, em 2024. Nesse caso, o juiz sentenciante condenou a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$8.000,00, considerando que as revistas realizadas nas bolsas dos empregados eram abusivas por ocorrer na frente de outros clientes e empregados. A reclamada contestou a decisão alegando que não houve abuso do empregador no poder de fiscalização, porém não negou que a revista pessoal era realizada na presença de terceiros.

O acórdão reafirmou que, embora o ambiente de trabalho limite, em certa medida, o direito à intimidade, as ações do empregador não podem se ampliar ao ponto de ferir a dignidade do trabalhador:

A inserção do empregado no ambiente de trabalho não lhe retira os direitos da personalidade, dos quais o direito à intimidade constitui uma espécie. É

certo que o empregado, ao ser submetido ao poder diretivo do empregador, sofre algumas limitações no direito à intimidade. Não se admite, contudo, que a ação do empregador se amplie a ponto de ferir a dignidade da pessoa humana, sob pena de caracterizar o dano moral.

Assim, na esteira do entendimento adotado na origem, julgo evidenciada, no caso, violação à intimidade da reclamante, sendo devida a reparação por danos morais na forma dos artigos 186 e 927 do CCB. A responsabilidade pela reparação surge tão logo se verifica a violação (*damnum in re ipsa*), motivo pelo qual não se exige da vítima demonstrar o sofrimento alegado. (BRASIL, TRT3, ROT 0010803-86.2024.5.03.0068, 2024).

O Tribunal destacou também que quanto ao valor da indenização arbitrado na origem, não subsiste os parâmetros que solicitam a redução do valor com fulcro no artigo 223-G da CLT, uma vez que o STF, já decidiu no julgamento das ADIs 6.050/DF, 6.069/DF e 6.082/DF que é constitucional o arbitramento judicial de danos em valores superiores aos limites estabelecidos pelo art. 223-G da CLT, quando analisado o caso concreto. Com isso, o TRT3 manteve o valor da condenação por revista pessoal em valores superiores ao estabelecido na CLT, uma vez que considerou os critérios de razoabilidade e proporcionalidade aplicados ao caso concreto:

À vista desses critérios, julgo que o valor arbitrado na origem mostra-se elevado. Todavia, no entender desta D. Turma ele se apresenta razoável e, inclusive, compatível com o que vem sendo deferido em situações análogas (cito, para exemplificar, o processo n. 0010039-03.2024.5.03.0068, Órgão Julgador: Sétima Turma, Relator/Redator Desembargador Vicente de Paula M. Júnior, Disponibilização: DEJT de 10/09/2024), não comportando, por isso, a redução pretendida. (BRASIL, TRT3, ROT 0010803-86.2024.5.03.0068, 2024).

Por outro lado, no RO nº 0010413-52.2023.5.03.0036, julgado pelo TRT3 em sessão ordinária da Nona Turma, a reclamada recorreu da condenação ao pagamento de indenização por danos morais alegando que as revistas eram realizadas em local reservado e compatíveis com o exercício regular do poder diretivo da empresa. A reclamante, por sua vez, interpôs recurso adesivo pleiteando a majoração da indenização.

Nos autos, consta o depoimento de uma testemunha que alega que as bolsas dos empregados eram revistas na mesma porta em que os clientes tinham acesso. O procedimento consistia na abertura da bolsa pelo próprio empregado e,

caso houvesse alguma blusa dentro, o trabalhador deveria retirá-la. Além disso, os empregados precisavam exibir as notas fiscais de produtos adquiridos, sendo que esses procedimentos ocorriam à vista dos clientes:

Acerca do tema em questão, declarou a testemunha que: "na loja da Av. Getúlio Vargas **as bolsas dos funcionários são revistas na mesma porta em que os clientes entram**; o empregado abria a bolsa para visualização do fiscal e, caso houvesse alguma blusa no interior dessa bolsa, o funcionário tinha de tirar de dentro; o fiscal não colocava a mão em objetos pessoais dos funcionários; produtos adquiridos pelos funcionários deveriam ser exibidos ao fiscal no início do expediente para etiquetagem e, no fim da jornada, havia nova exibição para conferência da etiqueta; **esses procedimentos eram feitos à vista dos clientes**" (fl. 846). (BRASIL, TRT3, ROT 0010413-52.2023.5.03.0036, 2024, grifo nosso).

Nesse caso, o TRT3 entendeu que as revistas pessoais realizadas nas bolsas dos empregados estavam dentro dos limites do poder fiscalizatório do empregador. O procedimento foi considerado genérico e visual, não configurando abuso ou violação ao direito à intimidade do trabalhador:

Contudo, pelo que se observa de ordinário, essa revistas visuais procedidas em bolsas dos empregados se encontram dentro dos poderes diretivo e fiscalizatório do empregador e que, quando realizadas de forma genérica, ou seja, indistintamente em todos os empregados, não configuram excessos, abusos ou atos ilícitos e não importam em violação aos seus direitos de personalidade referentes à imagem e à intimidade. (BRASIL, TRT3, ROT 0010413-52.2023.5.03.0036, 2024).

Considerando a ausência de prática ilícita, o Tribunal deu provimento ao recurso da reclamada, excluindo a condenação ao pagamento de indenização por danos morais. Entendeu-se que não houve excessos capazes de configurar violação aos direitos de personalidade do empregado, uma vez que a revista foi realizada de maneira impessoal e sem contato físico, não resultando em lesão a um bem jurídico tutelado.

Por sua vez, o RO nº 0010058-75.2024.5.03.0143, julgado pela Nona Turma do TRT3, em 2024, teve como matéria comum aos recorrentes a indenização por danos morais em virtude de revista pessoal. A reclamada não se conformou com a condenação do juízo de origem em condená-la ao pagamento de indenização por danos morais em razão das revistas pessoais realizadas nas bolsas e mochilas de seus empregados. Argumentou que essas revistas eram meramente visuais e

realizadas de forma impessoal. Por outro lado, o reclamante solicitou a majoração no valor da condenação.

O preposto da reclamada alegou que as revistas ocorriam no segundo andar, não ocorrendo na frente dos clientes. Já a testemunha do autor relatou que as revistas eram presenciadas por clientes:

Na espécie, o preposto da reclamada, em depoimento, declarou: "6 - que havia revista de bolsa na loja, próximo a porta da gerência na saída do 2o andar, de maneira visual, não ocorrendo na frente de clientes visto que o 2o andar tem apenas acesso de funcionários; 7 - que a revista também é realizada para fim de evitar furtos; 8 - que não há necessidade de desembulhar mercadorias dentro da bolsa quando da revista" (id. 9d92e84 - Pág. 2).

Já a testemunha do autor relatou que: "9 - que havia revista em bolsas, sendo visual, sendo necessário retirar os itens da bolsa; 10 - que a revista era feita onde estivesse localizado o Conte Comigo, no salão, em uma salinha ou na porta de entrada; 11 - que as revistas eram presenciadas por clientes" (id. 9d92e84 - Pág. 3). (BRASIL, TRT3, ROT 0010058-75.2024.5.03.0143, 2024).

Nesse aspecto, o TRT3 decidiu que conforme a prova oral produzida, a revista pessoal nos pertences dos empregados ocorria de forma visual, impessoal e que o fato de a revista eventualmente ser presenciada por clientes não torna a fiscalização vexatória:

Pelo que se infere da prova oral produzida, a verificação nas bolsas ou embrulhos se dava de forma visual, sem contato corporal ou com os pertences do empregado. Ademais, ao que se sabe de outras lides congêneres, todos os funcionários se submetiam ao procedimento, ou seja, a revista era impessoal, sem qualquer tratamento indigno ou humilhante capaz de configurar dano moral.

O fato de a revista ser eventualmente presenciada pelos clientes, por si só, não torna a fiscalização vexatória, porquanto, além de ser realizada indistintamente em todos os funcionários e de forma discreta, sem chamar a atenção de terceiros, ocorria em locais específicos, isto é, em uma salinha reservada ou na porta de entrada dos empregados. (BRASIL, TRT3, ROT 0010058-75.2024.5.03.014, 2024).

Com isso, ocorreu a reforma da sentença para afastar a condenação ao pagamento de danos morais fixados em R\$3.000,00.

Observa-se, a partir da análise desses acórdãos, a existência de divergência na interpretação quanto à legalidade da revista pessoal realizada na presença de

outros empregados e clientes. No âmbito do TRT3, destaca-se que para que a revista não seja considerada abusiva, ela deve ocorrer em local reservado, sem a presença de terceiros, de modo a resguardar a intimidade do trabalhador. Caso a fiscalização seja realizada na presença de terceiros, essa prática não deve ser recorrente, sob pena de ser caracterizada como ilícita.

Já a revista pessoal realizada sem a presença dos empregados é considerada ilícita, conforme demonstrado no RO nº 0000282-05.2022.5.21.0019, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT21) em 2023. No caso, a reclamada recorreu contra a condenação que a obrigou ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$5.000,00, em razão de revistas abusivas. Argumentou que as revistas não constituem ato lícito, conforme o entendimento pacificado nas decisões da SDI-I do TST, e que a fiscalização de bolsas, mochilas e pertences pessoais, desde que feita de maneira impessoal e sem contato físico, não configuraria violação à honra e à intimidade do trabalhador.

A reclamada possuía um regulamento interno que estabelecia critérios para que a revista fosse considerada lícita: a verificação deveria limitar-se a bolsas, sacolas ou similares, sem contato físico e de maneira impessoal, e as revistas amostrais nos armários dos empregados deveriam ser realizadas na presença deles. No entanto, testemunhas confirmaram que o gerente possuía cópias das chaves dos armários, permitindo que as revistas ocorressem na ausência dos empregados:

"(...) que a empresa passou a adotar revista visual em bolsas que eram abertas no balcão para qualquer colega na hora da saída; que esta revista passou a ser adotada acredita que por volta de 2016/2017 quando desapareceu um aparelho de medir pressão na farmácia; que esta revista foi adotada por um tempo e depois cessada; que a empresa disponibilizada armário pessoal com chave individual para cada um; que a gerente da empresa tinha cópia de chave dos armários; que estes armários também eram revistados pela empresa inclusive na ausência dos empregados (...)"  
(JANETE CAVALCANTE DE MEDEIROS, testemunha da reclamante)  
(BRASIL, TRT21, ROT 0000282-05.2022.5.21.0019, 2023).

Os depoimentos das testemunhas comprovaram que as revistas eram realizadas na ausência dos empregados, contrariando o regulamento da própria empresa e violando o direito à intimidade dos trabalhadores. O tribunal entendeu que essa conduta extrapolava o poder diretivo do empregador e manteve a indenização fixada, considerando-a compatível com as diretrizes do art. 223-G, §1º, IV, da CLT:

Assim, no que concerne ao valor da indenização, observa-se que a quantia de R\$ 5.000,00, é plenamente compatível com as diretrizes dispostas no art. 223-G, § 1º, IV, da CLT (até cinquenta vezes o salário do ofendido), na medida em que o descumprimento, pela reclamada, da própria norma interna acerca dos procedimentos de revista em seus funcionários, conforme já realçado, é o suficiente a caracterizar certa gravidade na sua conduta. Mantido, assim, o valor indenizatório fixado pela sentença. Nestes termos, nego provimento ao recurso. (BRASIL, TRT21, ROT 0000282-05.2022.5.21.0019, 2023).

De forma semelhante, o RO nº 1000207-30.2022.5.02.0066, julgado pelo TRT2, condenou a revista realizada em armários e aquelas que envolviam o manuseio dos pertences dos empregados. A reclamada contestou a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, enquanto a reclamante solicitou a majoração do valor. O acórdão relatou que a obreira era submetida à revista pessoal, na qual seus pertences eram retirados da mochila e conferidos, na presença de clientes e outros empregados. Ademais, existia outra forma de revista pessoal denominada "BATIDA", em que os armários eram revistados sem aviso prévio, com objetos sendo retirados e "sacudidos". Segundo a parte autora:

14.2 Ao final do expediente diário, a Obreira era submetida a revista pessoal, na qual tinha sua intimidade violada, eis que eram retiradas e despejadas no balcão todos os seus pertences da mochila, esvaziando-a, e deixando tudo à vista, sapatos, uniforme e marmita etc. para que fossem conferidos um a um a fim de visualizar a etiqueta de entrada, enfim tinha sua intimidade devassada na presença não só de outros empregados, mas também diante de clientes, eis que a revista era feita diante de clientes fornecedores e entregadores os quais continuavam transitando pelo local observando a revista. 14.3 Outra forma de revista indigna era a "BATIDA" nos armários não só da Obreira, como dos demais empregados, que era feita sem prévio aviso. Nesta o armário da Obreira era aberto, diante de outros empregados e todo seu conteúdo era retirado e examinado (roupas, objetos e etc.), as quais uma a uma eram "sacudidas", para ver se nada havia sido escondido. A quantidade das revistas era variada, chegavam a ocorrer 02 vezes no mesmo dia para o mesmo empregado em certa semana, e noutras poderia ocorrer 01 vez na semana, sem a presença do possuidor do armário, no caso, a Reclamante. (BRASIL, TRT2, ROT 1000207-30.2022.5.02.0066, 2024).

Com a prova testemunhal confirmando os fatos relatados pela parte autora, o tribunal concluiu que, embora a empresa possua o direito de proteger o seu patrimônio contra furtos, esse direito encontra limites no direito à intimidade do empregado. Destacou, ainda, que a adoção de revistas sem indícios concretos de comportamento delituoso deveria ser considerada uma medida excepcional e que

outras formas de fiscalização menos invasivas poderiam ser implementadas:

Ora, o direito inquestionável à preservação da dignidade da mulher trabalhadora se sobreleva ao argumento patronal de que a atividade da empresa tornaria exigível a revista dos pertences. A medida é despicienda e poderia ser substituída por outros procedimentos, eis que a moderna tecnologia permite a adoção de sistemas de vigilância sem imprimir qualquer constrangimento aos empregados ou a terceiros, como a adoção de câmeras de vigilância, sensores, alarmes nas embalagens, dentre outros, não se justificando a imposição de revista íntima, corporal ou dos pertences, constrangendo os trabalhadores, e sobretudo, as trabalhadoras. (BRASIL, TRT2, ROT 1000207-30.2022.5.02.0066, 2024).

O Tribunal manteve a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais, mas também não realizou a majoração da condenação conforme solicitou a reclamante, permanecendo a condenação no valor de R\$3.000,00.

Portanto, nota-se que a fiscalização dos pertences dos empregados deve respeitar os limites legais e os regulamentos internos. A adoção de práticas menos invasivas como câmeras de segurança e a observação rigorosa das normas internas são fundamentais para evitar a caracterização da revista pessoal como abusiva e, conseqüentemente, a responsabilidade indenizatória do empregador.

Outra controvérsia que envolve a revista pessoal nos bens dos empregados é a utilização do detector de metal. Essa temática foi discutida no RO nº 0020566-51.2022.5.04.0231, do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), julgado no ano de 2024. A reclamante não se conformou com a decisão que indeferiu os danos morais pleiteados em razão das revistas pessoais realizadas pela reclamada. O juízo a quo indeferiu o pedido sob o argumento de que a revista pessoal de forma aleatória utilizada por meio de “raquete” (tipo de detector de metal) eletrônica é procedimento regular dentro do poder fiscalizatório, não se falando, portanto, no pagamento de danos morais.

Já o TRT4 entendeu que a conduta do empregador era inadequada ao revistar o próprio empregado sem qualquer justificativa, o que demonstra desconfiança excessiva. Além disso, no contexto da prova produzida, verificou-se que as revistas utilizadas por meio de “raquete”, mesmo que visual, supõe-se aberta a quaisquer pessoas, ferindo a dignidade e a intimidade do trabalhador.

Nesse contexto, o Tribunal reformou a sentença para acrescer à condenação

o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10.000,00:

No caso em particular, a indenização por dano moral deve ter caráter pedagógico, no sentido de estimular a Reclamada a não persistir nas práticas degradantes, além de sua natureza punitiva, sendo necessário que o empregador sofra punição de alguma relevância econômica.

Assim, dá-se parcial provimento ao recurso para acrescer à condenação o pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10.000,00. (BRASIL, TRT4, ROT 0020566-51.2022.5.04.0231, 2024).

Por outro lado, o RO nº 0020323-04.2022.5.04.0233, julgado pelo TRT4 em 2024, a parte reclamante buscou a reforma da sentença que não reconheceu indenização por danos morais em virtude de revista pessoal realizada por meio de “raquete”. Sustentou que a revista pessoal em pertences, feita de forma rotineira, causa constrangimento aos empregados. Em seu depoimento pessoal relatou que todos os empregados estavam sujeitos as revistas pessoais, que passavam um detector de metal na forma de raquete e que este apitava em razão do ferro presente no sutiã, em uma oportunidade levantou a blusa e perguntou para a pessoa que realizava a revista se ela queria que o sutiã fosse retirado também:

"que trabalhou na reclamada; **que a reclamada adotava procedimento de revista aos funcionários; que todos os funcionários eram sujeitos a revistas; que as revistas ocorriam todos os dias**, inclusive no intervalo do almoço; **que passavam por um pórtico que apitava e também passavam um detector de metal, em forma de raquete**; que passavam pelo corpo e pelos seios, apitando em razão do ferrinho do sutiã; que teve uma oportunidade em que a depoente resolveu levantar a blusa e perguntar para a pessoa que fazia a revista se queria que tirasse o sutiã também; que a gurizada começou a gritar "tira, tira!"; que continuavam sempre passando as raquetes por conta do ferrinho do sutiã e por isso a depoente levantava a blusa; **que não era determinado que levantasse a blusa; que a revista na depoente era feita por mulher**; que a depoente trabalhou na área de alicates de cutículas, feito de metal; que também tinha uma revista aleatória, em uma espécie de sorteio, em que passavam por uma cabine e lá a revista era mais pesada; que se estivesse de jaleco, tinha que tirar o jaleco, além de levantar a camiseta e tirar os calçados; que quando usavam toca, também tinham que tirar a toca para passar, todos os dias; que os detectores eram muito sensíveis; que, por exemplo, pulseiras e relógios eram colocadas em uma mesinha, para passar pelo detector de metal; que as revistas eram sempre na hora da saída; que nunca presenciou algum colega tentando levar materiais da empresa, mas ouviu comentários; **que não havia contato com a mão da pessoa que fazia a revista, somente contato da raquete detectora**; que a depoente achava que não tinha por que ficarem esfregando uma raquete no corpo da depoente; que trabalhou por 27 anos na empresa e sempre foi assim; que em um mês, por exemplo, passava na revista praticamente dia sim, dia não; que era difícil não passar na revista; que os ônibus atrasavam em razão das revistas. Nada mais disse, nem lhe foi perguntado. (BRASIL, TRT4, ROT

0020323-04.2022.5.04.0233, 2024).

Já o depoimento do preposto da reclamada disse que é adotada a revista de empregados por meio da raquete detectora de metal, sendo a raquete passada pelo corpo sem contato físico. O TRT4 determinou que no caso não houve demonstração extrapolada do poder diretivo do empregador, que as revistas pessoais do empregado não configuram, por si só, ato ilícito. Destacou que no próprio depoimento pessoal a reclamante declarou que as revistas eram conduzidas por pessoa do mesmo sexo:

Em regra, a revista nos pertences pessoais do empregado não configura, por si, ato ilícito, ou exposição à situação constrangedora e/ou humilhante, de forma a caracterizar dano moral. Tal prática visa à preservação do patrimônio da empresa, e para a lesão moral ser passível de indenização, é preciso que o empregador, por seus prepostos, tenha agido com excesso, de forma grosseira ou invasiva, situação não demonstrada no caso dos autos. Veja-se que, no próprio depoimento pessoal, a parte reclamante declara que: *"não era determinado que levantasse a blusa; que a revista na depoente era feita por mulher"*, bem como que: *"não havia contato com a mão da pessoa que fazia a revista, somente contato da raquete detectora."* (ID. 26cdb4c). (BRASIL, ROT 0020323-04.2022.5.04.0233, 2024).

Diante do exposto, o Tribunal entendeu que não ocorreu violação aos direitos de personalidade da empregada, não fazendo ela jus à indenização por danos morais.

Dessa forma, a análise dos 40 (quarenta) acórdãos disponíveis no "Anexo A" revela a tendência dos Tribunais Regionais do Trabalho em não condenar a revista pessoal nos pertences do empregado quando esta é realizada de maneira impessoal e visual, conforme o entendimento pacificado da SDI-1 do TST. Observa-se, com frequência, a interposição de recurso sobre essa temática, tanto por parte das reclamantes quanto das reclamadas.

As reclamantes, em geral, buscam o reconhecimento da indenização de dano moral em razão da revista pessoal ou a majoração dos valores arbitrados. Já as reclamadas costumam recorrer para reverter a condenação do pagamento de danos morais. Nas decisões analisadas, nota-se uma tendência à manutenção das sentenças, independentemente de serem favoráveis ao reconhecimento da violação do direito à intimidade ou à sua inexistência. Quanto aos recursos que visam à majoração da condenação, verifica-se que os tribunais tendem a manter o valor

fixado pelo juízo de origem, respeitando os critérios de razoabilidade e proporcionalidade.

As principais controvérsias encontradas na jurisprudência analisada sobre a revista pessoal envolvem os seguintes aspectos:

- Revista pessoal realizada diariamente: Em regra, os tribunais entendem que o empregador pode realizar revistas pessoais diárias, desde que sejam conduzidas de forma impessoal e sem contato físico. No entanto, o RO nº 0020261-79.2020.5.04.0282, julgado pelo TRT4, concluiu que a realização diária da revista impõe ao empregado uma presunção excessiva de desconfiança, configurando violação ao seu direito à intimidade.
- Revista pessoal realizada por meio de detector de metal: Esse procedimento é, em geral, considerado lícito e compatível com o poder diretivo do empregador. Contudo, deve ser realizado por pessoa do mesmo sexo que o empregado, preferencialmente em ambiente reservado, afastado de terceiros, e sem qualquer contato físico.
- Revista pessoal realizada na presença de terceiros: O entendimento predominante nos tribunais é de que submeter o empregado a revistas pessoais na presença de clientes ou colegas de trabalho pode configurar violação ao direito à intimidade, gerando situações de constrangimento. Quando inevitável, essa prática deve ocorrer de forma excepcional e não como regra. O ideal é que o empregador disponha de uma sala reservada para a realização dessas inspeções.

Diante do exposto, conclui-se que a prática da revista pessoal encontra respaldo no poder fiscalizatório do empregador, mas deve ser conduzida dentro de limites que respeitem os direitos fundamentais do trabalhador. Embora a jurisprudência ainda apresente divergências sobre determinados aspectos, a adoção de medidas como a realização da revista em local reservado, por pessoa do mesmo sexo, sem contato físico com os pertences do empregado e com previsão expressa em regulamentos internos e no contrato de trabalho contribui para compatibilizar essa prática com o direito à intimidade do empregado.

## 5. CONCLUSÃO

O poder fiscalizatório do empregador é uma das expressões do poder empregatício, fundamentado na teoria contratualista, que define a relação de emprego como um acordo de vontade entre as partes, do qual decorrem obrigações recíprocas. Preenchido os elementos fático-jurídicos do art. 3º da CLT, o empregado compromete-se a prestar serviços, enquanto o empregador assume a responsabilidade de remunerá-lo e dirigir a prestação do trabalho. Dessa relação, surge a subordinação jurídica, conferindo ao empregador o direito de organizar, dirigir e fiscalizar as atividades laborais.

As práticas fiscalizatórias do empregador podem ocorrer de diversas formas, destacando-se o monitoramento eletrônico e a revista pessoal. O monitoramento eletrônico se expressa, por exemplo, pela instalação de câmeras e pela fiscalização de e-mails corporativos. No primeiro caso, entende-se que as câmeras não podem ser instaladas em locais que comprometam a privacidade do trabalhador, como vestiários e banheiros. No segundo, a fiscalização de e-mails é permitida apenas quando o domínio eletrônico for de propriedade exclusiva da empresa e houver ciência prévia do empregado.

A revista pessoal, por sua vez, se divide em íntima e revista de pertences. A revista íntima envolve o contato físico com o corpo do empregado e é expressamente vedada pelo art. 373-A, VI, da CLT para as mulheres, sendo sua proibição estendida aos homens pelo princípio da igualdade constitucional. Já a revista de pertences recai sobre objetos pessoais, como bolsas e mochilas, e não possui vedação expressa no ordenamento jurídico, sendo considerada, em regra, uma prática legítima do poder fiscalizatório do empregador.

No entanto, a falta de regulamentação específica para as revistas pessoais gera conflitos com direitos fundamentais dos empregados, especialmente a intimidade, prevista no art. 5º, X, da CRFB e no art. 223-C da CLT, sendo um bem juridicamente tutelado. Assim, ainda que seja uma prerrogativa do empregador, a revista deve observar os limites para não configurar abuso ou afronta à dignidade do trabalhador.

Dessa maneira geral, levando-se em conta o que foi observado, compreende-se, na doutrina, que a revista pessoal não pode configurar como uma prática humilhante e degradante, podendo ser realizada desde que a natureza da atividade a justifique, sendo conduzida por alguém do mesmo sexo de forma impessoal e visual. Por outro lado, alguns autores, como o Desembargador Brasilino Ramos sustentam que a prática de revistas pessoais em pertences viola a intimidade dos empregados, pois pode expor objetos de caráter íntimo, como medicamentos e exames médicos.

No campo jurisprudencial, a SDI-1 do TST consolidou entendimento no sentido de que a revista pessoal, quando realizada de maneira impessoal e visual, sem contato físico, não caracteriza violação aos direitos de personalidade do empregado. Esse entendimento tem sido seguido pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Dessa forma, destaca-se o RR nº 76-42.2016.5.05.0311, no qual o TST reformou a decisão do TRT5 que havia condenado a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$10.000,00, pela realização de revistas pessoais. O TRT5 entendeu que a prática era abusiva e violava o direito à intimidade, mas a Quinta Turma do TST, fundamentada na jurisprudência da SDI-1, afastou a condenação. Em decisões posteriores, o TRT5 passou a seguir esse entendimento, considerando que revistas pessoais impessoais e visuais não configuram ato ilícito.

Apesar dessa tendência, o tema ainda é controverso, resultando na interposição de recursos para reformar sentenças que ora condenam, ora legitimam as revistas pessoais. A análise da jurisprudência demonstra que algumas práticas são mais questionadas, como:

- Revista pessoal realizada na presença de terceiros: Jurisprudências indicam que a revista pessoal em pertences realizados na presença de clientes e outros empregados violam o direito à intimidade, pois expõe o trabalhador a constrangimento indevido. O entendimento majoritário sugere que a prática seja realizada em sala reservada para evitar exposição desnecessária.
- Revista com contato nos pertences do empregado: Há consenso no sentido de que o empregador não deve manusear os pertences do trabalhador, devendo apenas solicitar que ele mesmo os exiba. O contato físico com os

objetos do empregado pode configurar abuso, ensejando indenização por danos morais.

- Revista diária: Alguns tribunais consideram que a fiscalização excessiva deposita no trabalhador uma presunção injustificada de desconfiança, podendo configurar abuso. No entanto, a prática é geralmente aceita quando conduzida de forma impessoal e sem constrangimento.
- Uso de detector de metal ("raquete"): Embora essa prática seja, em geral, considerada legítima, há decisões que condenam seu uso quando gera constrangimento ao empregado, como quando é realizada repetidamente ou em locais inapropriados. O entendimento majoritário sugere que, para ser válida, a inspeção deve ser impessoal, sem contato físico e sem exigir que o empregado retire peças de roupa.

Diante desse cenário, os tribunais tendem a excluir a condenação por danos morais quando entendem que a revista pessoal respeitou os requisitos de impessoalidade e visualidade. Além disso, quando há recurso da reclamante para majoração do valor da indenização, observa-se que as instâncias superiores raramente alteram o montante fixado pelo juízo de origem, mantendo-se os parâmetros arbitrados inicialmente.

Assim, quanto à questão norteadora desta pesquisa, a revista pessoal nos bens do empregado é uma ferramenta legítima de fiscalização, desde que conduzida de forma criteriosa, sem abusos e em respeito aos direitos fundamentais do trabalhador. Para minimizar conflitos e garantir segurança jurídica, recomenda-se que as empresas estabeleçam diretrizes claras sobre a prática nos regulamentos internos e contratos de trabalho, observando critérios como a impessoalidade, a realização em local adequado e a ausência de contato físico com os pertences do empregado. O desafio central reside no equilíbrio entre o poder fiscalizatório do empregador e a proteção da intimidade do trabalhador, de modo que a fiscalização não ultrapasse os limites da razoabilidade e da dignidade humana.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Manual de Direito do Trabalho**. 2. ed., rev., atual. Belo Horizonte: RTM, 2023. 823 p.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm). Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em 31. dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Boletim de Jurisprudência do TRT2 – 1/2024. São Paulo: TRT-2, 2024. p. 06. Disponível em: [https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16156/bol\\_1\\_2024.pdf?sequenc e=1&isAllowed=y](https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/16156/bol_1_2024.pdf?sequenc e=1&isAllowed=y). Acesso em: 01. fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. (4. Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 1000207-30.2022.5.02.0066. Relator: Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 23 out. 2024. **PJe Consulta Processual – TRT-2**. Disponível em:

<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000207-30.2022.5.02.0066/2#09d94e4>. Acesso em: 07 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (7. Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 0010373-35.2016.5.03.0030. Relator(a): Des. Cristiana Maria Valadares Fenelon, 07 jun. 2018. **PJe Consulta Processual - TRT-3**. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010373-35.2016.5.03.0030/2#91eb07b>. Acesso em: 18 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9. Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 0011320-06.2016.5.03.0090. Relator(a): Maria Stela Álvares da Silva Campos, 07 mai. 2018. **PJe Consulta Processual - TRT-3**. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011320-06.2016.5.03.0090/2#c3cdde9>. Acesso em: 18 jan. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (1. Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 010148-90.2019.5.03.0068. Relatora: Des. Maria Cecília Alves Pinto, 21 out. 2029. **PJe Consulta Processual - TRT-3**. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010148-90.2019.5.03.0068/2#314c926>. Acesso em: 04 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (9. Turma). Recurso Ordinário 0010413-52.2023.5.03.0036. Relator: Des. Rodrigo Ribeiro Bueno, 11. dez. 2024. **PJe Consulta Processual - TRT-3**. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010413-52.2023.5.03.0036/2#2c958ed>. Acesso em: 07 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. (9. Turma). Recurso Ordinário 0010058-75.2024.5.03.0143. Relatora: Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos, 27 nov. 2024. **PJe Consulta Processual - TRT-3**. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010058-75.2024.5.03.0143/2#8d4c369>. Acesso em: 07. fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. (8. Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 0020566-51.2022.5.04.0231. Relator: Des. Luiz Alberto de Vargas, 14 out. 2024. **PJe Consulta Processual - TRT-4** Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020566-51.2022.5.04.0231/2#3146d92>. Acesso em: 08. fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. (4. Turma). Recurso Ordinário Trabalhista 0020323-04.2022.5.04.0233. Relatora: Des. Ana Luiza Heineck Kruse, 20 jun. 2024. **PJe Consulta Processual - TRT-4** Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/01pa4Tgo-MGii5Bna71v8w?&tp=revista+peessoal+intimidade+detector+de+metal>. Acesso em: 08. fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Resolução Administrativa TRT5 nº 052, de 19 de setembro de 2023. Revisão do enunciado da Súmula nº 22 do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Secretaria da Subseção de Uniformização da Jurisprudência**. Salvador, 2023. Disponível em: [https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/normas/2024-02/0052-2023-revisao-sumula-22-trt5.rep\\_.pdf](https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/sistema/normas/2024-02/0052-2023-revisao-sumula-22-trt5.rep_.pdf). Acesso em: 03. fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. (2. Turma) Recurso Ordinário Trabalhista 0000282-05.2022.5.21.0019. Relator: Des. Ronaldo Medeiros de Souza, 03 mai. 2023. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/200E8BD4EE5E9B\\_acordao6.pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/5/200E8BD4EE5E9B_acordao6.pdf). Acesso em: 07. fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (5. Turma). Recurso de Revista 76-42.2016.5.05.0311.Dano Moral. Revista de bolsas e pertences pessoais. Indenização. Relator: Ministro Emmanoel Pereira, 27 mar. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2019/5/art20190510-08.pdf>. Acesso em: 03 fev. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (2. Turma). Recurso de Revista 183240-61.2003.5.05.0021. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva, 14 set. 2012.

**Lex.** Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;turma.5:acordao;rr:2019-03-27;76-2016-311-5-0>. Acesso em: 18 jan. 2025.

COMISSÃO NACIONAL DA VERDADE (CNV). **Relatório**. Volume I. Disponível em: [https://www.gov.br/memoriasreveladas/pt-br/assuntos/comissoes-da-verdade/volume\\_1\\_digital.pdf](https://www.gov.br/memoriasreveladas/pt-br/assuntos/comissoes-da-verdade/volume_1_digital.pdf). Dezembro de 2014. Acesso em: 18 jan. 2025.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. **O postulado da razoabilidade e o Direito do Trabalho**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 101, p. 231-258, jan./dez. 2006. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67705/70313>. Acesso em: 25 jan. 2025.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Revista LTr., 2019.

GRASSELLI, Oraci Maria. **Internet, correio eletrônico e intimidade do trabalhador**. São Paulo: LTr Editora, 2011.

KANSOU, Tarek Alexandre Zraik. **O poder do empregador versus o direito à intimidade do empregado no âmbito da empresa**. Percurso Acadêmico, v. 1, n. 12, p. 85-104, 2012. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/percurso/article/view/23340/16633>. Acesso em: 30. dez. 2024.

LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira; BRUGNARA, Ana Flávia. **O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**. Revista da Faculdade de Direito da UERJ - RFD, [S. l.], n. 31, p. 86-126, 2017. DOI: 10.12957/rfd.2017.26639. Disponível em:

<https://www.e-publicacoes.uerj.br/rfduerj/article/view/26639>. Acesso em: 30 dez. 2024.

MEIRELES, Edilton. **Revista pessoal do empregado no direito comparado**. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 204, p. 67-86, ago. 2019. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60911803/Revista\\_pessoal\\_do\\_empregado\\_no\\_direito\\_comparado20191015-23547-1jmqd43-libre.pdf](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60911803/Revista_pessoal_do_empregado_no_direito_comparado20191015-23547-1jmqd43-libre.pdf). Acesso em: 01 fev. 2025.

PORTO, Ciro Benigno. **A proteção à intimidade na Constituição da República de 1988**. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/server/api/core/bitstreams/5803d5b4-038d-43d9-a3e2-f4e24c4a0f95/content>. Acesso em: 25 jan. 2025. Publicado em: 30 set. 2012. p. 198-214.

Porto Editora – *intimidade* no Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora. [consult. 2025-02-21 18:57:52]. Disponível em <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/intimidade>

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho - 9ª Edição 2023**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. *E-book*. p.Capa. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 04 jan. 2025.

RAMOS, Brasilino Santos. **Revista em bolsas e sacolas de trabalhadoras e trabalhadores: afronta à dignidade da pessoa humana e à inviolabilidade da intimidade**. *Revista TRT*, v. 19, n. 19, p. 67-85, 30 set. 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/jeess/Downloads/95-Texto%20do%20artigo-287-1-10-20170502.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2025.

RYPL, Bárbara Castilhos. **O poder regulamentar do empregador**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais) — Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles. Porto Alegre, 2014.

SILVA, Marina Helena Vieira da. **A realização de revista pessoal e íntima no ambiente laboral e a violação constitucional dos direitos do empregado.** *Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*, v. 2, n. 1, p. 86-104, jan./jun. 2020. ISSN 2674-7324. Disponível em: <https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1649/1483>. Acesso em: 31 jan. 2025.

SILVA, Raphael Castro; BUGALHO, Andréia Chiquini. **Poder empregatício pela ordem constitucional.** *Anais do Congresso Brasileiro de Processo Coletivo e Cidadania*, n. 9, p. 973-989, out. 2021. ISSN 2358-1557. Disponível em: file:///C:/Users/jeess/Downloads/PODER+EMPREGAT%C3%8DCIO+PELA+ORDEM+CONSTITUCIONAL%20(1).pdf. Acesso em: 30 dez. 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6.050 – Distrito Federal.** Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, Sessão Virtual de 16 a 23 de junho de 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/adi-6050-acordao.pdf>. Acesso em: 29. jan. 2025.

TEPEDINO, GUSTAVO. **Temas de direito civil.** Rio de Janeiro: Renovar, 1999. p. 48.

VINAGRE, Bianca Dias Ferreira. **Limites ao Poder de Fiscalização nas Relações de Trabalho.** Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Orientador: Professor Associado Dr. Enfoque Ribeiro dos Santos.

## ANEXO A - PLANILHA DE DADOS DE JURISPRUDÊNCIA

| Nº | Origem | Nº do processo                         | Ano  | Ementa  | Decisão   |
|----|--------|--|------|---|---|
| 01 | TRT2   | 1001506-14.2<br>016.5.02.0402<br>(ROT) | 2019 | REVISTA ÍNTIMA. DANO MORAL CONFIGURADO. INDENIZAÇÃO DEVIDA                                    | Reforma da decisão. Reconheceu-se violação ao direito à intimidade do empregado em razão de revista pessoal.  |
| 02 | TRT2   | 1000207-30.2<br>022.5.02.0066<br>(ROT) | 2024 | DANO MORAL. REVISTA PESSOAL E DE PERTENCES. ABUSIVIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA                   | Manteve a decisão. Ocorreu a violação à intimidade do empregado pela prática de revistas pessoais realizadas em armários e pertences.   |
| 03 | TRT2   | 1001218-85.2<br>022.5.02.0069<br>(ROT) | 2024 | REVISTA PESSOAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. NÃO CARACTERIZAÇÃO.                            | Reforma da decisão. Indenização a título de danos morais excluída. A revista pessoal realizada de forma visual não configurou violação ao direito à intimidade do empregado.          |
| 04 | TRT2   | 1000648-07.2<br>023.5.02.0444<br>(ROT) | 2024 | Do enquadramento sindical - Das diferenças salariais, auxílio-alimentação e multas normativas | Manteve a decisão. Não houve violação à intimidade do empregado pela prática da revista pessoal nos bens do empregado.  |
| 05 | TRT3   | 0011320-06.2<br>016.5.03.0090<br>(ROT) | 2018 | MINUTOS EXCEDENTES. TEMPO À DISPOSIÇÃO.   | Manteve a decisão. Não houve violação à intimidade do empregado pela prática da revista pessoal nos bens do empregado.  |
| 06 | TRT3   | 0010148-90.2<br>019.5.03.0068<br>(ROT) | 2019 | DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NÃO CONFIGURAÇÃO.   | Manteve a decisão. Ocorreu violação à intimidade do empregado pela prática de revistas pessoais conduzidas na frente de clientes e outros empregados.                                 |
| 07 | TRT3   | 0010269-43.2<br>021.5.03.0038<br>(ROT) | 2022 | ASSÉDIO MORAL - NÃO CONFIGURADO - INEXISTÊNCIA DO DIREITO À INDENIZAÇÃO                       | Reforma da decisão. Indenização a título de danos morais excluída. A revista pessoal realizada na presença de terceiros não configurou violação ao direito à intimidade do empregado. |
| 08 | TRT3   | 0010079-86.2<br>021.5.03.0036<br>- ROT | 2022 | REVISTA PESSOAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA.  | Manteve a decisão. Não houve violação à intimidade do empregado pela prática  |

|    |      |  |      |  |   |
|----|------|--|------|--|---|
|    |      |  |      |  | da revista pessoal nos bens do empregado.   |
| 09 | TRT3 | 0011353-20.2<br>019.5.03.0048<br>(ROT) | 2022 | VISTORIA DE BOLSAS E MOCHILAS. AUSÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. NÃO EXPOSIÇÃO DO EMPREGADO A SITUAÇÕES                  | Manteve a decisão. Não houve violação à intimidade do empregado pela prática da revista pessoal nos bens do empregado.  |
| 10 | TRT3 | 0010168-97.2<br>023.5.03.0179<br>(ROT) | 2023 | HORAS EXTRAS. HIGIDEZ DOS CONTROLES DE PONTO. BANCO DE HORAS PREVISTO COLETIVAMENTE.                               | Manteve a decisão. Não houve violação à intimidade do empregado pela prática da revista pessoal nos bens do empregado.  |
| 11 | TRT3 | 0010019-73.2<br>022.5.03.0038<br>(ROT) | 2023 | REVISTA PESSOAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.   | Reforma da decisão. Reconheceu-se violação ao direito à intimidade do empregado em razão de revista pessoal realizada na presença de clientes.  |
| 12 | TRT3 | 0010993-25.2<br>017.5.03.0026<br>(ROT) | 2023 | TEMA 1.046 DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. VALIDADE DE NORMAS COLETIVAS QUE LIMITAM OU AFASTAM DIREITOS TRABALHISTAS. | Manteve a decisão. Ocorreu a violação à intimidade do empregado pela prática de revistas pessoais com contato físico (íntima). Reduziu o valor da indenização de R\$10.000,00 para R\$4.000,00. |
| 13 | TRT3 | 0010413-52.2<br>023.5.03.0036<br>(ROT) | 2024 | INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDEVIDA   | Reforma da decisão. Indenização a título de danos morais excluída. A revista pessoal não configurou violação ao direito à intimidade do empregado.  |
| 14 | TRT3 | 0010803-86.2<br>024.5.03.0068<br>(ROT) | 2024 |  | Manteve a decisão. Ocorreu violação à intimidade do empregado pela prática de revistas pessoais realizadas na frente de clientes e outros empregados.   |
| 15 | TRT3 | 0010058-75.2<br>024.5.03.0143<br>(ROT) | 2024 | INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REQUISITOS PARA RESPONSABILIZAÇÃO AUSENTES.  | Reforma da decisão. Indenização a título de danos morais excluída. A revista pessoal não configurou violação ao direito à intimidade do empregado.  |
| 16 | TRT4 | 0021131-30.2<br>017.5.04.0024<br>(ROT) | 2022 | INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.  | Reforma da decisão. Reconheceu-se violação ao direito à intimidade do empregado em razão de revista pessoal mesmo que realizada de forma visual.  |

|    |      |  |      |  |  |
|----|------|--|------|--|--|
| 17 | TRT4 | 0020690-42.2<br>019.5.04.0812<br>(ROT) | 2022 | DANO MORAL. REVISTA EM BOLSA DE EMPREGADOS. NECESSIDADE DE DEMONSTRAÇÃO DE ABUSO.                        | Manteve a decisão. Não ocorreu violação à intimidade do empregado em razão das revistas pessoais, procedimento considerado geral e não abusivo.              |
| 18 | TRT4 | 0020672-74.2<br>017.5.04.0332<br>(ROT) | 2022 | INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA.   | Reforma da decisão. Reconheceu-se violação ao direito à intimidade do empregado em razão de revista pessoal realizada na presença de clientes.               |
| 19 | TRT4 | 0020261-79.2<br>020.5.04.0282<br>(ROT) | 2023 | RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. REVISTA EM PERTENCES PESSOAIS. DANO MORAL CONFIGURADO.                  | Manteve a decisão. Ocorreu a violação à intimidade do empregado pela prática de revistas pessoais realizadas diariamente.                                    |
| 20 | TRT4 | 0020451-41.2<br>019.5.04.0811<br>(ROT) | 2023 | RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO DE DESPESAS COM LAVAGEM DE UNIFORME.                        | Reforma da decisão. Reconheceu-se violação ao direito à intimidade do empregado em razão de revista pessoal com contato físico nos pertences dos empregados. |
| 21 | TRT4 | 0020841-10.2<br>019.5.04.0003<br>(ROT) | 2023 | Indenização por dano moral. Revista pessoal.   | Manteve a decisão. Não ocorreu violação à intimidade da empregada em razão das revistas pessoais realizadas por "raquete".                                   |
| 22 | TRT4 | 0020566-51.2<br>022.5.04.0231          | 2024 | RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. DANOS MORAIS.   | Reforma da decisão. Reconheceu-se a violação da intimidade do empregado em razão de revista pessoal realizada por "raquete".                                 |
| 23 | TRT4 | 0020323-04.2<br>022.5.04.0233<br>(ROT) | 2024 | RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMANTE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AOS VALORES INDICADOS NA PETIÇÃO INICIAL. | Manteve a decisão. Ocorreu violação à intimidade da empregada em razão das revistas pessoais realizadas por "raquete"  |
| 24 | TRT4 | 0020056-41.2<br>022.5.04.0812<br>(ROT) | 2024 | EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DIFERENÇA DE TEMPO DE SERVIÇO SUPERIOR A DOIS ANOS NA FUNÇÃO. DESCARACTERIZAÇÃO    | Manteve a decisão. Não ocorreu violação à intimidade do reclamante em razão das revistas pessoais, procedimento considerado geral e visual.                  |
| 25 | TRT5 | 0000338-42.2<br>019.5.05.0034<br>(ROT) | 2022 | REVISTA PESSOAL. PERTENCES DO EMPREGADO.   | Reforma da decisão. Reconheceu-se violação ao direito à intimidade do empregado em razão de  |

|    |       |  |      |  |  |
|----|-------|--|------|--|--|
|    |       |  |      |  | revista pessoal.   |
| 26 | TRT5  | 0000456-55.2<br>022.5.05.0020<br>(ROT) | 2024 | DANO MORAL. REVISTA PESSOAL. PERTENCES DO EMPREGADO. ATO ILÍCITO. NÃO CONFIGURADO. ATUAL REDAÇÃO DA SÚMULA Nº 22 DO TRT 5ª REGIÃO.   | Manteve a decisão. Não ocorreu violação à intimidade do reclamante em razão das revistas pessoais, procedimento considerado geral e visual.        |
| 27 | TRT5  | 0000458-83.2<br>021.5.05.0012<br>(ROT) | 2025 | REVISTA DE PERTENCES. LICITUDE. PODER DIRETIVO. JURISPRUDÊNCIA PREVALECENTE. RESSALVA DE ENTENDIMENTO PESSOAL.   | Manteve a decisão. Não ocorreu violação à intimidade do reclamante em razão das revistas pessoais, procedimento considerado geral e visual.        |
| 28 | TRT6  | 0010249-09.2<br>013.5.06.0019<br>(ROT) | 2020 | RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. REVISTA ÍNTIMA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DEVIDA.   | Reforma da decisão. Reconheceu-se violação ao direito à intimidade da empregada em razão de revistas pessoais e íntimas.                           |
| 29 | TRT6  | 0001212-89.2<br>018.5.06.0145          | 2021 | RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. REVISTA PESSOAL EM BOLSAS. AUSÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. NÃO CARACTERIZAÇÃO.  | Manteve a decisão. Não ocorreu violação à intimidade do reclamante em razão das revistas pessoais, procedimento considerado geral e visual.        |
| 30 | TRT6  | 0000443-80.2<br>023.5.06.0121<br>(ROT) | 2024 | RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. REVISTA. DANO MORAL. NÃO CONFIGURADO.   | Manteve a decisão. Não ocorreu violação à intimidade do reclamante em razão das revistas pessoais, procedimento considerado geral e visual.        |
| 31 | TRT8  | 0000427-29.2<br>024.5.08.0124<br>(ROT) | 2024 | INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA PESSOAL. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA.   | Manteve a decisão. Não ocorreu violação à intimidade do reclamante em razão das revistas pessoais, procedimento considerado geral e visual.        |
| 32 | TRT10 | 0000140-25.2<br>022.5.10.0013<br>(ROT) | 2024 | DANOS MORAIS: REVISTA ÍNTIMA: BOLSAS, SACOLAS E PERTENCES: ATO IMPESSOAL: AUSÊNCIA CONTATO FÍSICO E EXPOSIÇÃO DA INTIMIDADE: NORMA COLETIVA PREVENDO VEDAÇÃO DE REVISTA POR PESSOAS DE SEXO OPOSTO. EXISTÊNCIA DE PROVA ORAL: EXEGESE DO | Reforma da decisão. Reconheceu-se violação ao direito à intimidade da empregada em razão de revistas pessoais realizada por pessoa de sexo oposto. |

|    |       |  |      |   |   |
|----|-------|--|------|---|---|
|    |       |  |      | TEMA 1046/STF:<br>INDENIZAÇÃO DEVIDA.<br>(Ressalvas do Relator).  |   |
| 33 | TRT10 | 0000976-08.2<br>021.5.10.0021<br>(ROT) | 2024 | DIREITO DO TRABALHO.<br>RECURSO ORDINÁRIO.<br>DANO MORAL. REVISTA EM<br>PERTENCES. EXPOSIÇÃO A<br>RISCOS. ACÚMULO DE<br>FUNÇÕES. HORAS EXTRAS.<br>INTERVALO<br>INTRAJORNADA.<br>HONORÁRIOS<br>SUCUMBENCIAIS.<br>PROVIMENTO PARCIAL<br>DOS RECURSOS. | Reforma da decisão.<br>Indenização a título de danos<br>morais excluída. A revista<br>pessoal realizada sem<br>contato físico e ausente<br>qualquer ato discriminatório<br>não enseja pagamento de<br>danos morais. |
| 34 | TRT15 | 0010779-46.2<br>022.5.15.0116<br>(ROT) | 2023 |   | Manteve a decisão. Não<br>ocorreu violação à intimidade<br>do reclamante em razão das<br>revistas pessoais,<br>procedimento considerado<br>geral e visual.  |
| 35 | TRT15 | 0010815-07.2<br>022.5.15.0046<br>(ROT) | 2024 |   | Reforma da decisão.<br>Indenização a título de danos<br>morais excluída. A revista<br>pessoal realizada sem<br>contato físico e ausente<br>qualquer ato discriminatório<br>não enseja pagamento de<br>danos morais. |
| 36 | TRT18 | 0010763-76.2<br>024.5.18.0201<br>(ROT) | 2024 | RECURSO ORDINÁRIO<br>TRABALHISTA. RITO<br>SUMARÍSSIMO.<br>CONFIRMAÇÃO DA<br>SENTENÇA PELOS<br>PRÓPRIOS FUNDAMENTOS.   | Manteve a decisão. Não<br>ocorreu violação à intimidade<br>do reclamante em razão das<br>revistas pessoais,<br>procedimento considerado<br>geral e visual.  |
| 37 | TRT21 | 0000282-05.2<br>022.5.21.0019<br>(ROT) | 2023 | REVISTAS PESSOAIS<br>REALIZADAS NA AUSÊNCIA<br>DA RECLAMANTE.<br>VIOLAÇÃO DA INTIMIDADE<br>DA EMPREGADA E DA<br>NORMA INTERNA DA<br>EMPRESA. INDENIZAÇÃO<br>POR DANOS MORAIS<br>DEVIDA. QUANTUM<br>INDENIZATÓRIO<br>COMPATÍVEL.                     | Manteve a decisão. A revista<br>pessoal realizada em<br>pertences e armários sem a<br>presença do empregado<br>viola o direito à intimidade<br>destes.  |
| 38 | TRT22 | 0000020-49.2<br>023.5.23.0121<br>(ROT) | 2023 |   | Manteve a decisão. Não<br>ocorreu violação à intimidade<br>do reclamante em razão das<br>revistas pessoais,<br>procedimento considerado<br>geral e visual.  |

|    |       |                                       |      |   |   |
|----|-------|---------------------------------------|------|---|---|
| 39 | TRT22 | 0003173-27.2<br>016.5.22.0004<br>(RO) | 2018 | CONFISSÃO FICTA<br>APLICADA AO<br>RECLAMANTE.<br>PRESUNÇÃO "JURIS<br>TANTUM" DE VERACIDADE<br>DA TESE PATRONAL.<br>SÚMULA 74 DO C. TST. | Manteve a decisão. Não<br>ocorreu violação à intimidade<br>do reclamante em razão das<br>revistas pessoais.   |
| 40 | TST   | 76-42.2016.5.<br>05.0311 (RR)         | 2019 | RECURSO DE REVISTA.<br>DANO MORAL. REVISTA DE<br>BOLSAS E PERTENCES<br>PESSOAIS. INDENIZAÇÃO  | Reforma da decisão do<br>TRT5, indenização a título de<br>danos morais excluída. A<br>revista pessoal não<br>configurou violação ao direito<br>à intimidade do empregado. |

\*Fonte: Elaborada pela autora com dados extraídos dos Tribunais Regionais do Trabalho.