

Fabrcio  
LIMA SILVA

Iuri  
PINHEIRO

V3lia  
BOMFIM

# Manual do ***COMPLIANCE*** **TRABALHISTA**

**TEORIA E PRÁTICA**

**3<sup>a</sup>** edição  
Revista, ampliada  
e atualizada

2022

 EDITORA  
*Jus*PODIVM  
[www.editorajuspodivm.com.br](http://www.editorajuspodivm.com.br)

# 2

## COMPLIANCE TRABALHISTA

### 2.1. INTRODUÇÃO

A partir do momento em que as empresas tomam consciência de que, além de procurar maximizar os seus resultados, devem observar os limites de integridade, os programas de governança e *compliance* assumem um papel de extrema importância.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), em seu “Código de Melhores Práticas e Governança Corporativa”, destaca que:

A prática constante da deliberação ética consolida a identidade, a coerência entre o pensar, o falar e o agir e, conseqüentemente, a reputação da organização, com reflexos sobre a sua cultura. A boa reputação contribui para redução dos custos tanto de transação quanto de capital, favorecendo a preservação e criação de valor econômico pela organização.

A reflexão sobre a identidade da organização é fundamental para se desenhar o sistema de governança da organização, incluindo a elaboração de um código de conduta sobre o qual se desenvolve o sistema de conformidade (*compliance*)<sup>1</sup>.

---

1 *Ibidem.*

Com a intensificação da globalização, as grandes empresas transnacionais passaram a deslocar sua produção para países com menor custo, com a adoção de aprimoradas e diversificadas cadeias globais de suprimentos. Os países desenvolvidos passaram a internacionalizar as atividades de manufatura, concentrando em seus territórios apenas os trabalhos intelectuais e de inovação, com maior valor agregado.

Tal prática acabou por provocar a desnacionalização das empresas, com o crescimento dos índices de desemprego nos países desenvolvidos e precarização do trabalho nos países subdesenvolvidos.

Nesse quadro, o combate ao denominado “**dumping social**” passa a ter grande importância para garantia de isonomia entre os atores internacionais, segundo preconizado pela Organização Mundial do Comércio – OMC, com a previsão de inclusão de cláusulas sociais, com o objetivo de combater condições de trabalho degradantes, com a imposição de restrições comerciais aos países que não observem os padrões mínimos laborais.

Conforme salientando pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, no estudo “Workplace Compliance in Global Supply Chains”, **os empreendimentos devem competir pela qualidade de seus bens e serviços, e não por sua capacidade de minimizar os custos de mão de obra.**

Em junho de 2016, a Conferência Internacional do Trabalho da OIT adotou uma resolução relativa ao trabalho decente nas cadeias de fornecimento globais, com o reconhecimento de que as falhas neste setor contribuem para precarização das relações sociais, existindo a necessidade de nivelamento da oferta global de mão de obra, com o respeito universal princípios e direitos fundamentais no trabalho previstos na Declaração da OIT de 1998<sup>2</sup>.

---

2 Para melhor aprofundamento sobre a temática: SILVA, Fabrício Lima. **Compliance em Cadeias de Produção Glo-bais: Instrumento para Construção do Trabalho Decente e para Defesa da Livre Concorrência.** No prelo.

Assim ressalta ROSCO, em seu artigo “¿Es posible un cumplimiento normativo laboral ético y responsable?”:

(...) A chave para qualquer programa de conformidade trabalhista estará em sua capacidade de garantir a conformidade e a vigilância ideais por parte das empresas, não apenas das normas trabalhistas nacionais ou comunitárias aplicáveis, mas também e especialmente da conformidade com normas e padrões internacionais existentes no local de trabalho e proteção social dos trabalhadores em todo o mundo<sup>3</sup>.

A postura de tentativa de precarização das relações trabalhistas é totalmente contrária aos princípios de governança corporativa e de integridade.

Nesse contexto, surge a demanda pela implantação de abrangentes programas de governança corporativa e *compliance*, com o objetivo principal de influenciar o desenvolvimento da cultura de conformidade e garantia de condições equitativas de concorrência no mercado global.

Além disso, mesmo em se tratando de empresas que não estão inseridas em mercados globais, é necessária a conscientização de que o capital humano é um importante pilar das organizações e que o descumprimento da legislação trabalhista, além de poder gerar grandes passivos financeiros, pode prejudicar o clima organizacional, com altos índices de absenteísmo, interferindo na produtividade, ocasionando problemas interpessoais e prejuízos para imagem e reputação da empresa.

GIEREMEK, ao tratar especificamente do *compliance* trabalhista, destaca que:

O cenário empresarial e o ambiente regulatório trabalhista estão cada vez mais complexos, afetando diretamente as relações

---

3 CF. ROSCO, Raul Rojas. **¿Es posible un cumplimiento normativo laboral ético y responsable?** Disponível em: <<http://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-laboral.pdf>>. Acesso em 20 de nov. 2019. Tradução livre.

profissionais. O fato requer atualizações constantes nas políticas internas das empresas.

Aplicado na criação e na manutenção de um código de condutas comportamentais da companhia, o *compliance* trabalhista entra em cena para imunizar a atmosfera corporativa contra práticas antiéticas e ilegais, atendendo à necessidade das corporações de se manterem pautadas na ética e na legislação vigente.

As ações voltadas à melhoria dos processos de gestão de pessoas são bem-vindas, porque muitos conflitos que causam ações trabalhistas nascem de problemas de relacionamento entre colegas de trabalho, principalmente entre gestores e subordinados<sup>4</sup>.

Em matéria de *compliance*, é importante sempre lembrar que, conforme já salientado neste trabalho, que este é uma ferramenta de redução e controle de riscos da atividade, com a busca do aprimoramento da ética empresarial e da responsabilidade social corporativa.

Como bem salientam ANDRADE e FERREIRA, tais riscos vão muito além da esfera patrimonial das ações trabalhistas individuais, *in verbis*:

Além de ter que indenizar o colaborador pelos direitos descumpridos, no cenário atual, é bem possível que, pelos mesmos fatos, a organização seja ainda multada pela Fiscalização Trabalhista (ou até mesmo interdita) e, finalmente, obrigada pelo Poder Judiciário, provocado por meio de ação coletiva, a passar a cumprir a norma que vem descumprindo. Ou seja, além de perder recursos materiais por não cumprir alguma norma pagando indenizações, a empresa, eventualmente, acabará sendo obrigada a cumprir tal norma.

Somem-se a esses elementos já citados, ainda: a responsabilização pessoal e criminal dos gestores e administradores (e até mesmo de empregados); a responsabilidade objetiva da organização por prejuízos causados a terceiros por seus colaboradores; e o fato de que a empresa dificilmente terá como cobrar do empregado o

---

4 CF. GIEMEREK, Rogéria. **Compliance Trabalhista**. Disponível em: <<http://compliance-brasil.org/compliance-trabalhista>>. Acesso em: 27 de dez. 2019.

prejuízo amargurado (mesmo que o empregado tenha tido algum tipo de culpa pelo dano da empresa). Todos esses fatores jurídicos apresentados e ainda elementos que extrapolam a esfera jurídica (como a queda na produtividade, o aumento no turnover e a perda de credibilidade perante os consumidores) compreendem, atualmente, a correta noção do que representa o risco trabalhista, ou seja, o risco ao qual a empresa ou organização de qualquer tipo fica exposta quando deixa de cumprir normas trabalhistas (civis ou penais).

Decorre desse contexto a necessidade cada vez mais premente de manuais e de programas de integridade, isso é, de instrumentos e mecanismos que gerem o cumprimento espontâneo e eficiente das normas que as pessoas de uma determinada organização devem seguir.<sup>5</sup>

### ROSCO destaca a importância do *compliance* trabalhista:

Assim, no âmbito laboral, Compliance ou Compliance Trabalhista, refere-se à função corporativa de prevenção e gerenciamento de riscos associados a uma possível violação da regulamentação trabalhista na organização. Risco de conformidade (risco de conformidade), neste caso, e dentro da estrutura descrita pelo Comitê de Basileia, focada na atividade de instituições financeiras, mas de perfeita aplicabilidade a qualquer outra área de conformidade regulatória, focaria não apenas os riscos de sanções legais ou na eventual nulidade ou inadmissibilidade de decisões de negócios no local de trabalho, mas também em perdas econômicas e especialmente na perda de reputação que a empresa pode sofrer “como resultado de sua incapacidade de cumprir com todos leis, regulamentos, códigos de conduta e padrões de boas práticas aplicáveis”.

(...)

Sem dúvida, no que diz respeito à legislação trabalhista, nos últimos anos houve um aumento notável do risco legal devido,

---

5 CF. ANDRADE, Flávio Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. **Compliance trabalhista: Compreendendo a Prevenção de Risco trabalhista por Meio de Programa de Integridade.** Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, n. 331, janeiro, 2017, pp. 81/82.

entre outros fatores, ao crescente volume de produção normativa e uma maior complexidade em sua interpretação. É neste contexto de incerteza jurídica que a função de conformidade no trabalho se revela como uma ferramenta eficaz que, incorporando uma série de mecanismos e sistemas de controle, internos e externos, tende a evitar ou minimizar os riscos decorrentes de uma possível violação regulatória, buscando com a manutenção de riscos aceitáveis para a organização<sup>6</sup>.

Considerando o caráter privilegiado dos créditos trabalhistas (art. 100 da CF), a importância da instituição de Sistema de Gestão de *Compliance* Laboral (SGCL), com a adoção de mecanismos e ferramentas eficazes para o cumprimento normativo e a prevenção de descumprimentos futuros, revela-se como medida racional para uma saudável sobrevivência em um ambiente concorrencial, com a valorização da imagem empresarial, além de se configurar conduta essencial para consecução da função social da empresa (art. 170, III, da CF).

Relevante atentar também que o cardápio de normas trabalhistas é muito diversificado, perpassando por leis federais, decretos, medidas provisórias, normas coletivas, sentenças normativas e regulamentos empresariais, o que avulta a importância de se criar um programa de conformidade ou integridade até para evitar o descumprimento por desconhecimento, já que as sanções da lei são imperativas.

Vale reforçar a necessidade da consciência e percepção de que o descumprimento da legislação trabalhista, conforme já destacado, além de gerar significativo passivo, pode prejudicar o clima organizacional, com altos índices de absenteísmo, queda de produtividade e problemas interpessoais.

Nesse contexto, o *compliance* trabalhista é uma ferramenta essencial para prevenção e gestão de riscos na área trabalhista, cuidando de garantir o cumprimento das normas trabalhistas (**função de cumprimento**), evitando que os riscos previstos ocorram (**função de prevenção**)

---

6 *Ibidem.*

e estimulando a adoção de boas práticas destinadas à valorização do capital humanos das empresas (**função de excelência laboral**).

Assim, a implantação de um programa de *compliance* trabalhista poderá, com a adoção de medidas para detecção, prevenção e correção de erros, combater práticas que possam violar a legislação e elevar índices de satisfação com o clima organizacional da empresa, com reflexos positivos em seus resultados.

Dentre algumas práticas que podem ser adotadas, conforme já citado anteriormente, destacam-se o mapeamento de riscos, implantação do código de conduta, realização de treinamentos, abertura de canais para apuração de desconformidades e aplicação correta de medidas disciplinares.

O programa envolve a elaboração de medidas a serem tomadas no que se refere ao controle interno da organização, bem como relacionadas a mão de obra (empregados, terceirizados e terceiros em geral), devendo prever mecanismos para a padronização e o controle de condutas por parte dos trabalhadores e também do empregador.

Não existe um modelo único de *compliance*<sup>7</sup>, sendo que cada empresa deve desenvolver abordagens adequadas às peculiaridades do negócio e da empresa, conforme ressalta SNYDER:

Os programas de conformidade devem ser projetados para considerar a natureza dos negócios da empresa e para os mercados em que opera. Uma multinacional fabricante de autopeças com plantas e vendas em todo o mundo provavelmente requer uma abordagem diferente para a conformidade do que um empreiteiro de construção de estradas que opera em um único estado. Ambas as empresas precisam de conformidade efetiva, mas a abordagem necessária pode ser muito diferente<sup>8</sup>.

---

7 “Individual companies may have different compliance needs depending on their size and the particular risk associated with their business, among other factors. When it comes to compliance, there is no one-size-fits-all program” (A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act).

8 *Ibidem*.

No mesmo sentido é a fala de FRAZÃO e MEDEIROS:

Por isso, não é possível falar em um único modelo de programa de *compliance*, na medida que sua efetividade dependerá da observância das especificidades de cada indústria e da revisão constante dos riscos envolvidos no negócio. O desafio das empresas é justamente construir um modelo sob medida, adequados às suas especificidades, sem, é claro, descuidar das diretrizes gerais (...)⁹.

Portanto, um programa de *compliance* não é um produto que se compra pronto e acabado, sendo necessário um estudo prévio dos riscos e das especificidades do negócio. Inclusive, a importação de modelos adotados pelas empresas em outros países pode ser um elemento extremamente ruinoso ao sucesso do programa, uma vez que as questões culturais e sociais são fatores que não podem ser desconsiderados.

## **2.2. RISCOS E DESAFIOS DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE. BLUEWASHING**

Os programas de *compliance*, quando mal estruturados e implementados, podem representar perigos para a empresa. Nesse aspecto, sérios problemas podem ser causados por programas criados apenas para o cumprimento dos requisitos formais, sem a efetiva preocupação com o objetivo de integridade, como é o caso do chamado *bluwashing*.

O anglicismo *bluwashing* é um termo com significado bem semelhante ao do chamado *greenwashing*, mas aplicado sob o viés social/trabalhista das empresas.

O já consagrado termo *greenwashing* (do inglês *green*, verde, e *wash*, lavar) representa a falsa demonstração de virtudes ambientalistas por empresas e organizações, com intuito de transmitir uma imagem

---

9 *Ibidem.*, p. 104.

de responsabilidade ambiental, como estratégia de marketing social e destaque concorrencial, mas, na verdade, a vivência prática é bem divergente do discurso apresentado.

No mesmo sentido, apresenta-se o termo *bluwashing*, expressão que poderia ser muito bem representada pela figura do denominado “compliance de fachada” ou “compliance de papel”. As empresas apresentam-se como observadoras da legislação trabalhista e socialmente responsáveis, mas, na realidade, descumprem reiteradamente os preceitos que dizem observar.

Ilustrativamente, destacamos sentença proferida pela Juíza do Trabalho, Fernanda Stipp no Rio de Janeiro, em 29.01.2009 – Tribunal Regional do Trabalho da 1.<sup>a</sup> Região – Processo 00500-2008-023-01-00-5:

E quem é o banco? Sem dúvida nenhuma hoje uma das maiores entidades financeiras do país. Em página do próprio, na internet acessando o site ‘[www.bancox.com.br/rsa/](http://www.bancox.com.br/rsa/)’, nesta data, pode se ler quais os valores da Ré que são apresentados para o público: Valores: Sempre valorizando o diálogo e a capacidade realizadora do trabalho, sempre respeitando a ética e a transparência, ao longo dos anos o nome Banco X tornou-se uma das principais referências brasileiras de comprometimento com a responsabilidade socioambiental. Para o Banco X, a atividade empresarial é, acima de tudo, um instrumento eficiente de indução do desenvolvimento, de integração nacional e de difusão da cidadania. E ainda: O respeito à ética e à dignidade. O respeito ao respeito. No cotidiano de negócios e nas iniciativas de relacionamento com a comunidade, o Banco X defende e pratica os seguintes valores: cliente como razão da existência da Organização; relacionamento ético e transparente com clientes, acionistas, investidores, parceiros e funcionários; crença no valor das pessoas e na capacidade de desenvolvimento; respeito à dignidade do ser humano, preservando a individualidade e privacidade, não admitindo a prática de atos discriminatórios por condição social, crença religiosa, cor, raça, fé ou ideologia política; pioneirismo em tecnologia e soluções para os clientes; responsabilidade social, destacando-se investimentos na área de

educação; capacidade de enfrentar com determinação diferentes ciclos econômicos e a dinâmica das mudanças.

**Deste modo, certo que todo o exposto neste processo o que se vislumbra é a verdadeira contradição entre o que a Ré diz ser para angariar clientes e aquilo que efetivamente ela é na realidade prática de seus atos, o que torna ainda mais graves os atos discriminatórios praticados pela mesma.**

**Portanto, ante todo o exposto e os critérios considerados, arbitro em R\$ 400.000,00 (quatrocentos mil reais) a indenização por danos morais devida pela Ré ao Autor, na qual resta condenada. A indenização fixada teve o seu valor praticamente duplicado pelo fato de a Ré apresentar-se como empresa respeitadora do socioambiental para toda a sociedade e dispensar aos empregados os tratamentos discriminatórios delineados nas linhas supra. Assim, não fosse a propaganda da Ré, esta Juíza arbitraria a condenação em duzentos mil reais, considerando ser a mesma uma instituição financeira. No entanto, ante a publicidade apresentada pela mesma, tenho que os atos discriminatórios restam ainda mais graves não só ao Autor, mas para toda a sociedade, pelo que deve ser indenizado valor superior com fito punitivo-educacional, para que a agressora efetivamente observe os valores que prega ao público<sup>10</sup>.**

A situação torna-se ainda mais complexa quando se tratam de cadeias de produção, uma vez que algumas empresas transnacionais podem até cumprir fielmente os princípios de *compliance* em suas matrizes, mas acabam deixando de lado a responsabilidade social nas demais etapas do processo da cadeia de suprimentos.

Neste aspecto, muito bem destaca WAKAHARA, ao asseverar que:

(...) ainda que considerada lícita a terceirização em determinado país, a utilização de mão de obra escrava, degradante ou humilhante em qualquer ponto da cadeia de produção não pode levar

---

10 Embora trate-se de documento público, para se evitar indevida exposição, a real denominação da instituição financeira foi substituída para "Banco X". Destacamos.

a que uma empresa seja considerada socialmente responsável. O mesmo se dá em questões relativas ao trabalho infantil e à discriminação de qualquer espécie. Ora, a terceirização, ainda que legal, jamais pode ser entendida como uma forma de irresponsabilidade social por parte da empresa líder. Bluewashing, desrespeito aos direitos fundamentais laborais e propaganda enganosa<sup>11</sup>.

Outro desafio apresentado aos programas de *compliance*, sob a ótica trabalhista, é o risco da ocorrência de excessos no exercício do poder empregatício, com a possibilidade de violação da privacidade ou imposição de restrições indevidas aos direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, conforme destaca o Ministro do Superior Tribunal de Justiça, Ricardo Villas Bôas Cueva, em seu artigo “Funções e Finalidades dos Programas de Compliance”:

(...) há também o perigo de que os programas de *compliance* estimulem inspeções e auditorias internas excessivamente agressivas, em desrespeito a direitos fundamentais dos empregados, como a violação de sua privacidade ou a realização de interrogatórios que obriguem à autoincriminação.

O simples fato de o trabalhador encontra-se em relação de subordinação decorrente da relação de emprego não o priva de seus direitos fundamentais, dentre eles o direito à intimidade<sup>12</sup>.

Assim, nesse aspecto, defendemos o caráter contra hegemônico do *compliance* trabalhista, que, se bem entendido e estruturado, delimitará o campo de atuação das demais facetas da integridade, evitando que excessos sejam cometidos, conforme destacaremos no capítulo específico sobre o poder empregatício e no decorrer da presente obra.

---

11 CF. WAKAHARA, Roberto. **Bluewashing, desrespeito aos direitos fundamentais laborais e propaganda enganosa**. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/108698>>. Acesso em: 19 de mar. 2018.

12 *Ibidem.*, p. 61.

## **2.3. COMPLIANCE, CONTROLE INTERNO, GERENCIAMENTO DE RISCOS TRABALHISTAS. RISCOS LEGAIS. RISCOS DE COMPLIANCE. RISCOS DE IMAGEM**

A existência de um adequado gerenciamento de riscos e eficaz sistema de controle interno é essencial para o cumprimento do programa de integridade, em conformidade com os normativos internos, externos e com os objetivos estabelecidos pela alta administração da empresa.

Segundo salienta ASSI:

Antes de se preocupar com a redação e a publicação ou promulgação do código de conduta e das políticas que incorporarão à cultura da empresa, é preciso identificar quais os principais riscos presentes no cotidiano da operação, seja em âmbito interno, seja em âmbito externo – no trato com clientes públicos e privados, fornecedores, parceiros e agentes públicos.

Para elaborar uma matriz que verdadeiramente reflita os riscos da atividade empresarial, viabilizando a identificação da gravidade de cada um e facilitando o posterior desenho dos controles correlatos, é preciso mapear os processos (as rotinas e os procedimentos de cada área), identificando as falhas e quebras de legislação, assim como a frequência em que ocorrem (...)¹³.

As atividades de controle geralmente abrangem três categorias de riscos: de processo (ou operacionais); de registros e de conformidade. Os riscos a que a organização se submete devem ser gerenciados para subsidiar a tomada de decisões pelos administradores.

Sob o viés trabalhista, é muito importante que sejam avaliados os processos adotados pelo departamento pessoal, os registros documentais dos contratos de trabalho e a verificação de conformidade

---

13 CF. ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. E-book.

# 4

## SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

### 4.1. SALÁRIO

A palavra **salário** deriva do latim *salarium*, que teve sua origem na palavra *salis*, que significa sal. O sal era a moeda oferecida pelos romanos para pagar seus domésticos e soldados das legiões romanas.

Muitos doutrinadores, quando conceituam salário, utilizam-se do termo “contraprestação”,<sup>1</sup> como o fez a CLT. Outros preferem o vocábulo “retribuição”,<sup>2</sup> ao fundamento de que contraprestação reduz o contrato a uma relação de troca (trabalho contra remuneração), sem atentar para o aspecto pessoal do liame empregatício. A este fato pode ser acrescido que a contraprestatividade nem sempre está presente, como ocorre, por exemplo, nas hipóteses de interrupção do contrato, em que o empregado recebe o salário, embora não preste serviços.<sup>3</sup>

---

1 MAGANO, Russomano; CATHARINO, Prado; MARANHÃO, Délio. Apud BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2006, p. 712.

2 SÜSSEKIND, apud BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2006, p. 712.

3 NASCIMENTO, Amauri Mascaro, apud BARROS, Alice Monteiro de, *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 712.

Também vem do latim a expressão pecúnia: *pecunia*, cognato de *pecus* que significa boi. O boi, assim como o sal, o óleo e o metal eram moedas de troca na antiguidade.

Algumas categorias têm nomenclatura própria para o salário ou estipêndio:

- servidor público: vencimento;
- magistrado: subsídio;
- profissional liberal: honorário;
- militar: soldo;
- marítimos pagos por tempo: soldada e etapa (alimento);
- aposentado: provento;
- trabalho intelectual e não físico: ordenado;
- trabalho físico e não intelectual: salário;
- chefes religiosos, tais como o padre e o bispo: cônica.

#### 4.1.1. Conceito

**Salário** é toda contraprestação ou vantagem em pecúnia ou em utilidade devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho. É o pagamento direto feito pelo empregador ao empregado pelos serviços prestados, pelo tempo à disposição ou quando a lei assim determinar (férias, RSR, aviso prévio não trabalhado, 15 primeiros dias da doença, faltas justas cujo pagamento seja determinado pela lei<sup>4</sup> dentre outras hipóteses<sup>5</sup>).

---

4 Nem todas as **faltas permitidas pela lei** obrigam o patrão ao respectivo pagamento. Isto porque o trabalho é a prestação e o salário a contraprestação. Logo, não havendo trabalho, presume-se indevido o salário. Excepcionalmente, deve haver contraprestação quando o legislador for expresso a tal respeito, mesmo na inocorrência de trabalho. Desta forma, quando, por exemplo, a **Lei Maria da Penha** autoriza a vítima da violência doméstica (empregada) a faltar até 6 meses ao trabalho, como medida de proteção, mas é silente quanto ao pagamento de sua remuneração durante este período, entende-se que, apesar de justa a falta (o que impede o patrão de puni-la) os salários não serão devidos.

5 Essas hipóteses são denominadas de interrupção do contrato de trabalho.

Pode ser fixo ou variável. Salário **fixo** é a contraprestação garantida e invariável, salvo faltas e atrasos do empregado. Salário **variável** ou **aleatório** é aquele submetido a uma condição, normalmente à produção do trabalhador. Sua expressão monetária é diferente mês a mês.

## 4.2. REMUNERAÇÃO

### 4.2.1. Conceito

**Remuneração** é a soma do pagamento direto com o pagamento indireto, este último entendido como toda contraprestação paga por terceiros ao trabalhador, em virtude de um contrato de trabalho que este mantém com seu empregador.

Neste mesmo sentido, Délio Maranhão leciona: “Entende-se por remuneração o total dos proventos obtidos pelo empregado em função do contrato e pela prestação de trabalho, inclusive aqueles a cargo de outros sujeitos, que não o empregador”.

Exemplo de remuneração (**pagamento indireto**) é a gorjeta, que apesar de não ter natureza salarial a CLT determina sua integração ao salário para fins de compor a remuneração do empregado, observando-se a Súmula nº 354 do TST<sup>6</sup>.

Apesar de a CLT (art. 457) só ter mencionado a gorjeta como pagamento indireto, não excluiu outras espécies de pagamento de terceiro, quais sejam, as gueltas, as comissões, as gratificações, taxa de serviço, os prêmios, os pontos e as utilidades, desde que pagas por terceiros.

---

6 SÚMULA Nº 354 – GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

### 4.2.1.1. Gorjeta

A gorjeta é tão antiga quanto a civilização e sempre esteve ligada à generosidade ou à corrupção.

Segundo Rodrigues Pinto<sup>7</sup> os primeiros rumores da gorjeta aparecem na civilização grega, com o “pecúlio” dado aos escravos por bons serviços prestados e em Roma com a “espórtula”, espécie de donativo feito a funcionários pelos bons serviços prestados.

Em português, gorjeta deriva do termo arcaico “gorja”, que significa garganta, local por onde a bebida escorre. Por isso, quando se entrega a gorjeta a alguém também se utiliza expressão “é para molhar a garganta”, “é para a cervejinha”. Relaciona-se ao ato de beber.

As gorjetas, ou outras espécies de pagamento indireto, são concedidas por terceiro com a finalidade de estimular, agradar ou obter vantagens com o trabalho prestado pelo empregado. Só o faz porque o trabalhador está executando seus serviços naquele estabelecimento.

Nesse sentido, a natureza jurídica da **gorjeta** é uma **gratificação**<sup>8-9</sup> paga pelo terceiro (e não pelo empregador) ao empregado, em virtude do serviço que é prestado durante seu expediente de trabalho.

Sergio Pinto,<sup>10</sup> de forma isolada, posiciona-se no sentido de que a natureza jurídica da gorjeta é de **doação**, já que não é obrigatória.

Não se pode confundir gorjeta com a esmola, pois esta é concedida por benemerência, por caridade, sem que tenha havido algum serviço prestado.

---

7 PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 315.

8 Neste sentido também PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 316.

9 MAGANO, Otávio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho. Direito Individual do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 2, p. 204.

10 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 224.

A gorjeta, via de regra, **se soma** ao salário e ambos compõem a remuneração, conforme estabelece o art. 457, *caput*, da CLT, para fins de projeção em outras parcelas, devendo seu valor médio ser anotado na CTPS – art. 29, § 1º, da CLT.

A gorjeta pode ser classificada quanto à validade em **desconhecida, ilícita, proibida e imoral**. E quanto à obrigatoriedade em **compulsórias e espontâneas**.

A **gorjeta desconhecida** é aquela que o empregador não sabe que o empregado a recebe. Mesmo assim, como ao empregador cabe a fiscalização do trabalho do empregado, se recebida com habitualidade, integra a remuneração. Algumas atividades geram a presunção de recebimento da gorjeta (garçom, cabeleireiro, manicura, frentista, guardador de automóvel, arrumadeira de hotel etc.). Outras atividades não acarretam na mesma conclusão e, portanto, necessitam de prova por parte do empregado de que recebia de fato a gorjeta.

A **gorjeta proibida** é a que o empregador impede expressamente o seu recebimento, comunicando tal determinação diretamente ao empregado. Em alguns casos o cliente também é avisado. Entretanto, se o empregado de fato a perceber com habitualidade, a gorjeta **integrará** a remuneração deste trabalhador, pois o empregador sofre todos os riscos do seu empreendimento e deve, por isso, fiscalizar a prestação de serviço do empregado. Nada impede, todavia, que o empregador puna o empregado que desrespeitou a regra, podendo até dispensá-lo por justa causa se presentes os requisitos para tal punição.

A **gorjeta ilícita** é a propina. Decorre da corrupção, de favorecimento ilegal. É a vantagem em pecúnia que o terceiro oferece ao empregado para praticar ato ilegal contra o empregador, como: considerar o peso abaixo do real, na pesagem da mercadoria (carne, frios, peixe etc.); desviar mercadorias do empregador; passar informações confidenciais da empresa a terceiros; vender sem cobrar.

Em face da ilegalidade do ato praticado pelo empregado, a gorjeta ilegal **jamais integra** a remuneração. Além disso, o empregador pode (e deve) aplicar justa causa no trabalhador se presentes

os demais requisitos da penalidade máxima do contrato de trabalho. A ciência do empregador do ato ilícito não autoriza a integração na remuneração.

Também se caracteriza como ilícita a comissão ou vantagem cobrada por empregado a terceiro interessado nos negócios de seu empregador. Pode-se exemplificar com situações que envolvem licitações e nas quais o trabalhador cobre do interessado para que ele leve vantagens sobre os demais concorrentes e vença a concorrência. Isto é, mesmo que não cause prejuízo ao empregador, se causar a terceiros, a paga é ilícita.

É muito comum no mercado, um alto executivo, responsável pelo setor de compras ou de contratos, favorecer (devida ou indevidamente) um cliente, uma mercadoria ou produto, em detrimento dos demais, porque cobrou comissões ou vantagens para dar a preferência a estes. Nesse tocante, além da ilicitude da parcela teríamos um comprometimento do programa de *compliance* da empresa, o que demanda uma apuração séria e rigorosa.

A **gorjeta imoral** é aquela que, embora sua concessão não infrinja a lei, viola os bons costumes, a moral ou demonstra o caráter oportunista da pessoa. Seria o caso do empregado que tem vantagens econômicas oferecidas por terceiros para prestigiar certos produtos na hora da venda, mesmo que menos vantajosos, defeituosos ou mais caros.

Isso ocorre, por exemplo, quando o freguês vai à farmácia procurar uma vitamina C e o balconista, sabendo que ganhará uma comissão (gueltas) de um determinado fabricante, se conseguir vender o produto “X” (vitamina mais cara que as outras), oferece apenas este produto, sem informar sobre a existência dos demais. Situação mais controversa é quando o freguês pede o remédio e o balconista oferece o mais caro, sem informar que existe o genérico ou um similar, em condições e preços mais acessíveis.

A gorjeta imoral **não deve integrar** a remuneração porque é contrária à finalidade do direito, caracterizando-se em ato de má-fé. O difícil é chegar à conclusão de que a paga é imoral, já que este

conceito, hoje, tem tido contornos elásticos. Entendemos que deve ser analisada a postura do empregado diante do conceito da boa-fé objetiva. Se, realmente, tiver sido imoral, afrontando os direitos do cliente, de forma a lhe causar prejuízo, a gorjeta não deve integrar a remuneração. Entretanto, se o ato praticado não conduz a maiores consequências, opinamos pela integração da gorjeta ou da guelta.

As **gorjetas compulsórias** ou obrigatórias são as fixadas na nota, cobradas do cliente para distribuição entre os empregados.

As **gorjetas espontâneas** ou facultativas são as que ficam a critério do livre-arbítrio do cliente concedê-las ou não. Também é chamada de gorjeta própria, porque decorre da vontade e não da coerção, já que não cobradas pelo estabelecimento – art. 457, § 3º, da CLT.

Convém ressaltar que o Brasil adotou vocábulo distinto do utilizado em outros países. Isto porque para a doutrina estrangeira a gorjeta “compulsória” é a que decorre de obrigação legal e a “espontânea” a concedida por costume, cobrada ou não na nota pelo estabelecimento.

De fato, no Brasil não há lei que obrigue ninguém ao pagamento da gorjeta, pois ela se constitui em uma obrigação natural. Alguns autores informam que as gorjetas se tornam obrigatórias por força de um contrato de adesão. Desta forma, ao aceitar o preço da diária, com a taxa de serviço, o hóspede do hotel, previamente informado dos respectivos valores, concorda com a cobrança, vinculando-se ao pagamento. Todavia, a CLT utilizou as expressões “compulsória” e “espontânea” para designar “cobrada na nota” e “não cobrada na nota”, respectivamente.

A gorjeta não faz parte da renda do empregador e, por isso, não pode ser computada para fins de tributos. É comum os empregados ajustarem o **rateio** das gorjetas. A forma de rateio e os percentuais de desconto deve estar prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho e, se não existir, deve a assembleia de trabalhadores definir.

Isso, aliás, foi previsto expressamente pela Lei nº 13.419/2017, que incluiu os parágrafos 4º a 11 no art. 457 da CLT. Entretanto, a Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) incluiu outro texto no § 4º do art. 457 da CLT para tratar de prêmios.

A intenção do legislador não foi a de revogar o referido parágrafo que tratava da gorjeta, tendo sido apenas um erro na numeração. De qualquer sorte, pela sistemática legislativa, como a lei posterior revoga a anterior, podemos defender que foi revogado o § 4º acrescido pela Lei nº 13.419/2017, que se referia à gorjeta, para, no lugar, entrar o § 4º que se refere aos prêmios.

Posteriormente, a MP 905/19 restabeleceu quase toda a redação da Lei nº 13.419/17, mas como esta medida provisória foi revogada no seu último dia de vigência, restaurou-se o cenário de omissão legislativa.

Na prática, as gorjetas, como regra, têm sido regulamentadas pelas normas coletivas, que podem flexibilizar as regras da gorjeta para qualquer tipo de empregado e de estabelecimento, seus percentuais, forma de retenção e até excluir sua integração (soma) ao salário, como expressamente autorizado pelo art. 611-A, IX, da CLT.

Cumprе esclarecer que um empregado não pode receber apenas gorjetas, já que é obrigação legal do empregador pagar os salários quando há trabalho, pois aquele é contraprestação deste. Assim, se o empregador nunca pagou salários e o empregado só recebia gorjetas, deve o trabalhador procurar o Judiciário em busca dos salários retidos e não pagos, podendo o juiz neste caso arbitrar o valor (art. 460 da CLT), caso não tenha sido ajustado outro, respeitando os pisos normativos e legais. Esse também é o entendimento de Luciano Martinez<sup>11</sup>.

---

11 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 571.

Todas as características e conceitos acima podem ser estendidos aos outros pagamentos de terceiros como o “ponto”,<sup>12</sup> a “guelta” (detalharemos adiante), as “comissões” pagas por terceiros, as “utilidades” fornecidas por terceiro, dentre outros.

Há quem distinga a **taxa de serviço** das **gorjetas**, ao argumento de que a primeira é cobrada pelos hotéis na diária correspondente ao serviço prestado pelo estabelecimento, apesar de ser destinada aos empregados, e a segunda (gorjeta) pelo serviço do garçom (equipe) ao cliente. A discussão hoje cai por terra diante da nova redação do § 3º do art. 457 da CLT, dado pela Lei nº 13.419/17, que incluiu a expressão “serviço”:

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como **serviço** ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

As **gueltas** também se caracterizam em forma de pagamento indireto para estimular as vendas ou a produção. Pode ser paga em valor fixo ou percentual. Guelta é a parcela pecuniária paga, por exemplo, por um laboratório farmacêutico ao vendedor ou balconista da farmácia para incentivá-lo a dar preferência nas vendas dos produtos ou remédios deste laboratório. Outra situação é a da empresa de cartão de crédito que oferece gueltas aos empregados do banco para as operações realizadas em relação aos produtos da empresa de cartão. Se pago com habitualidade, compõe a remuneração

---

12 Os “pontos” normalmente são utilizados como forma de rateio dos empregados de hotéis. O hóspede paga o valor da diária e consumo acrescido da “taxa de serviço” e, de acordo com a pontuação de cada empregado, a taxa de serviço ou gorjeta é distribuída. Assim, uma arrumadeira pode ter o salário de R\$ 500,00 mais dois pontos, que significa 2% sobre o montante mensal arrecadado a título de taxa de serviço, cobrada na nota de cada hóspede.

para todos os fins. Essa também é a opinião de Alice Monteiro de Barros<sup>13</sup> e de parte da jurisprudência.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. REMUNERAÇÃO EXTRA FOLHA E SUA INTEGRAÇÃO. GUELTAS. Destaca-se o entendimento pacífico do C. TST sobre a questão, no sentido de que as comissões pagas habitualmente, mesmo que por terceiros, fornecedores da empresa ré, possuem natureza salarial, uma vez que é paga habitualmente com incentivo à melhoria de vendas, beneficiando o empregador. Deve as “gueltas” integrar a remuneração do autor. (TRT-17 – RO: 00019170620155170010, Relator: JOSÉ CARLOS RIZK, Data de Julgamento: 18/06/2019, Data de Publicação: 28/06/2019).

Há, no entanto, uma vertente<sup>14</sup> que não entende pela integração da guelta<sup>15</sup> na remuneração do empregado, sob o argumento de que a parcela é espontânea e por falta de previsão legal.

GUELTAS. NATUREZA JURÍDICA. A parcela denominada “guelta” não tem natureza salarial quando a prova dos autos sinaliza que era quitada pelos fornecedores no intuito de fomentar as vendas de seus produtos comercializados no estabelecimento comercial da reclamada através do incentivo pecuniário aos vendedores que privilegiavam determinada marca em detrimento das demais quando da oferta aos clientes. Destarte, na forma do disposto no art. 457 da CLT, não se compreende na remuneração o pagamento de prêmios e vantagens, mesmo que habituais, que não eram quitados diretamente pelo empregador. TRT/MG – Processo: 00837.2002.022.03.00.0 – Rel. Designado: Juiz Manoel Barbosa da Silva. DJ/MG 18/02/2003.

---

13 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 733.

14 Valentin Carrion entende que as gueltas “não influem na relação empregatícia”. CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 28. ed. atualizado por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2003, p. 294.

15 Idem do comentário do item 16.

# 7

## PODERES DO EMPREGADOR

### 7.1. QUAIS SÃO OS LIMITES DOS PROGRAMAS DE COMPLIANCE E DOS PODERES PATRONAIS?

O empregado, ao celebrar o contrato individual de trabalho com o empregador, passa a se submeter ao comando e à direção deste último, o qual, assumindo os riscos da atividade econômica, passa a dispor do denominado poder empregatício.

O poder empregatício decorre da lei (art. 2º da CLT) e do contrato de trabalho, possuindo diferentes feições: 1) poder diretivo; 2) poder regulamentar; 3) poder fiscalizatório e 4) poder disciplinar.

O poder diretivo ou de organização, conforme destaca DELGADO, “*seria um conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços*”<sup>1</sup>.

O poder regulamentar, por sua vez, seria o conjunto de prerrogativas conferidas ao empregador para o estabelecimento de regras

---

1 DELGADO, Maurício Godinho. *Ibidem*, p. 592.

gerais a serem observadas no empreendimento. A legislação pátria não trata especificamente da figura do regulamento de empresa, delimitando o seu alcance e conteúdo, existindo, todavia, jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática.

Diversamente do que ocorre com os instrumentos normativos negociados de trabalho, no regulamento de empresa as condições mais favoráveis aos empregados incorporam-se definitivamente aos contratos de trabalho em vigor, sendo que posterior alteração prejudicial aos empregados só terá validade em relação aos contratos de trabalho celebrados após o início de sua vigência, nos termos da Súmula nº 51, do TST:

SUM-51 NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Importante destacar que o regulamento de empresa e o código de conduta, tecnicamente, não se confundem, mas ambos decorrem do poder regulamentar do empregador.

O código de conduta, do qual trataremos no próximo tópico, apresenta-se como uma importante ferramenta para programas de *compliance*, como norteador de comportamentos na empresa, representando a formalização das expectativas a respeito do comportamento e da conduta dos sócios, administradores, empregados, fornecedores e demais partes interessadas.

Por sua vez, o poder fiscalizatório confere ao empregador a prerrogativa de controle e fiscalização das atividades de seus empregados.

Por fim, o poder disciplinar assegura ao empregador o direito de impor sanções aos empregados, com o objetivo de garantir o bom

funcionamento da organização, coibindo-se desvios de conduta que possam vir a ser praticados pelos empregados.

O exercício dos referidos poderes, desde que observados os limites estabelecidos por nossa legislação, está intrinsecamente ligado ao bom desempenho de programas de *compliance* ou integridade.

Todavia, importante destacar que os referidos poderes não são ilimitados, encontrando limites internos e externos.

Conforme o disposto no art. 187 do Código Civil, ao tratar da figura do abuso de direito: “*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*”.

Segundo salienta MARTINS, ao tratar dos limites do poder de direção:

Os limites do poder de direção do empregador são: a Constituição, a lei, a norma coletiva, a boa-fé, o exercício regular de um direito.

O poder de direção não é um direito absoluto. Só por ser um direito, tem limites. Limites externos: Constituição, leis, norma coletiva, contrato. Limites internos: boa-fé objetiva e exercício regular do direito. Se for irregular, o negócio jurídico é ilícito (art. 188, I, do Código Civil).

Portanto, é importante que o empregador compreenda os limites ao desempenho do poder empregatício, conforme as balizas estabelecidas por nossa legislação e jurisprudência.

Nos tópicos seguintes trataremos de temas que podem implicar em riscos devidamente sopesados na elaboração de um programa de *compliance*.

## **7.2. É PERMITIDA REVISTA PESSOAL E ÍNTIMA DOS EMPREGADOS?**

O único dispositivo da CLT que versa sobre a questão da revista é o inciso VI do art. 373-A, incluído pela Lei nº 9.799/1999, que

estabeleceu a vedação de “*proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias*”.

A questão relacionada à realização de revistas coloca em confronto dois direitos fundamentais: o direito de propriedade do empregador (art. 5º, XX da CR) e o direito à intimidade do trabalhador (art. 5º, X, da CR).

E quando dois direitos constitucionais entram em conflito, a questão deve ser solucionada com base em um juízo de ponderação.

A nossa jurisprudência tem se direcionado no sentido de permitir a realização de revistas pessoais no ambiente de trabalho, como medida de preservação do patrimônio do empregador, desde que exercida nos estritos limites do direito a ser tutelado e sem a violação aos direitos fundamentais do empregado.

O TST tem entendimento de que a mera revista visual realizada nos pertences dos empregados (bolsas, armários e outros), de forma razoável e sem caráter discriminatório, não configura, por si só, ato ilícito que configure danos morais, constituindo exercício regular do poder de direção e fiscalização do empregador. Nesse sentido:

(...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – REVISTA IMPESSOAL E INDISCRIMINADA DE BOLSAS DOS EMPREGADOS. Esta SBDI1 tem entendido reiteradamente que a inspeção de bolsas, sacolas e outros pertences de empregados, desde que realizada de maneira generalizada, sem que reste configurado qualquer ato que denote abuso de seu direito de zelar pelo próprio patrimônio, não é ilícita, pois não importa ofensa à intimidade, vida privada, honra ou imagem daqueles. No caso em apreço, a fiscalização da recorrente, como descrita no acórdão regional, não configura ato ilícito, uma vez que não era dirigida somente ao autor, nem implicava contato físico de qualquer natureza, não sendo possível presumir-se qualquer dano moral dela decorrente. Precedentes. Recurso de embargos não conhecido.” (E-RR – 1390-97.2010.5.19.0002, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 10/03/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 18/03/2016)

“(…) REVISTA REALIZADA EM BOLSAS E PERTENCES DOS EMPREGADOS. DANO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. Esta Corte tem entendido que o poder diretivo e fiscalizador do empregador permite a realização de revista em bolsas e pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral e sem contato físico ou exposição do funcionário a situação humilhante e vexatória. Desse modo, a revista feita exclusivamente nos pertences dos empregados não configura, por si só, ato ilícito, sendo indevida a reparação por dano moral. No caso dos autos, o Regional não informou a existência de eventual abuso de direito, mas apenas concluiu, com base nos fatos narrados, pela existência de dano moral, por entender que a prática realizada pela empresa, por si só, expunha o empregado à situação vexatória e constrangedora, passível de reparação. Estando essa conduta amparada pelo poder diretivo da empregadora, à vista do quadro fático delineado pelas instâncias ordinárias, e se constatando não ter havido abuso de direito, deve ser reformada a decisão em que se reconheceu a existência de dano moral e condenou-se a reclamada ao pagamento a ele correspondente. Recurso de revista conhecido e provido”. (RR – 1659-03.2014.5.19.0001, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 30/08/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/09/2017)

“(…) REVISTA DE BOLSAS E PERTENCES. AUSÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. Infere-se do acórdão regional que os funcionários eram revistados de forma meramente visual, revelando o interior de suas bolsas, sem que os pertences fossem retirados. A SBDI-1 desta Corte pacificou o entendimento de que a revista do conteúdo de bolsas, mochilas e sacolas dos empregados, realizada de modo indiscriminado e sem contato físico não caracteriza, por si só, ofensa à honra ou à intimidade do trabalhador, capaz de gerar dano moral passível de reparação. Precedentes. Ressalva de entendimento do Relator. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido.” (RR – 158-23.2013.5.05.0491, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 28/06/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/07/2017)

“(...) DANO MORAL. REVISTA DIÁRIA AOS PERTENCES DOS EMPREGADOS. A SBDI-1 deste Tribunal Superior já sedimentou o entendimento de que a fiscalização do conteúdo das bolsas e pertences dos empregados, efetivada de forma indiscriminada e sem contato físico, não implica ofensa à honra ou à intimidade dos trabalhadores, capaz de gerar dano moral passível de reparação. No presente caso, o quadro fático delineado pelo Tribunal Regional evidenciou que a Reclamada fazia a revista nas bolsas e pertences dos empregados apenas de forma visual, sem submetê-los a constrangimentos. Nesse contexto, em que não verificada conduta abusiva do empregador na proteção e defesa do seu patrimônio, não se divisa ofensa à honra e intimidade do Reclamante (CF, art. 5º, V e X), impondo-se a reforma do acórdão regional para excluir a condenação relativa ao pagamento de indenização por danos morais. Recurso de revista conhecido e provido.” (RR – 314-93.2014.5.19.0003, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 15/02/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/02/2017)

Ressaltamos que, como política de *compliance*, as revistas devem ser evitadas, sendo que o empregador pode valer-se de outros meios para garantia de seu patrimônio, como, por exemplo, utilização de ferramentas tecnológicas, controle de acesso de bolsas e pertences pessoais de empregados no interior da empresa.

Todavia, se inexistirem outros meios de controle e se houver justificativa para a revista, destacamos como prudente a adoção das seguintes medidas:

- i) que não haja contato corporal;
- ii) que não haja exposição indevida do trabalhador;
- iii) que não sejam adotados critérios discriminatórios;
- iv) que a revista seja feita por pessoas do mesmo sexo; e
- v) que os meios utilizados sejam comedidos.

No caso de excessos, poderão ser caracterizados prejuízos morais passíveis de reparação.

### 7.3. A EMPRESA PODE EXIGIR UM PADRÃO DE VESTIMENTAS DE SEUS EMPREGADOS?

Segundo o estabelecido no art. 456-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, “*Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada*”.

Antes da referida alteração legislativa, o Tribunal Superior do Trabalho possuía posicionamento de que a veiculação de propagandas comerciais de fornecedores da empresa nos uniformes, sem que houvesse a concordância do empregado, configuraria utilização indevida da imagem do trabalhador a ensejar o direito à indenização por dano moral, nos termos dos arts. 20 e 186 do CC e 5º, X, da CF<sup>2</sup>.

E, nos termos do disposto no parágrafo único do art. 456-A da CLT, “*A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum*”.

#### 7.3.1. Quais são os limites para a adoção de um código de vestimenta (“dress code”) pela empresa?

Outro risco a ser enfrentado diz respeito aos limites do denominado código de vestimenta (“dress code”) adotado pela empresa. O código de vestimenta surgiu para facilitar a escolha de roupas mais adequadas, tanto no ambiente corporativo, quanto na participação em festas e eventos.

---

2 TST-E-RR-40540-81.2006.5.01.0049, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 13.12.2012. Informativo TST n. 34 e TST-E-RR-19-66.2012.5.03.0037, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 10.10.2013. Informativo TST n. 62.