

Nehemias Domingos de Melo

DANO MORAL TRABALHISTA

Teoria e Prática

8ª EDIÇÃO
revista e atualizada

2026

 **EDITORA**
*Jus***PODIVM**
www.editorajuspodivm.com.br

Capítulo 19

Revista íntima e pessoal

1. REVISTA ÍNTIMA

A revista íntima e pessoal afronta a dignidade da pessoa humana, pois resulta em injustificada invasão de privacidade, tendo em vista a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, direitos estes assegurados pela Constituição Federal de 1988 (arts. 1º, III, e 5º X).

Embora o empregador tenha o direito de promover a defesa de seu patrimônio, esse direito encontra limites nas normas constitucionais acima citadas. Ademais, não há lei que assegure o direito do empregador de obrigar o empregado a tirar sua roupa, por exemplo, pois esse tipo de conduta fere o direito à intimidade, à privacidade e à honra.¹ Como meio de inibir condutas inadequadas de seus empregados, o empregador pode, e deve, exercer o chamado poder diretivo em prol da organização do trabalho, visando ao bem-estar do meio empresarial e social que abrange. No entanto, não se deve confundir poder diretivo com sujeição hierárquica. O que se estabelece entre empregado e empregador é uma relação jurídica, e não submissão pessoal do empregado *versus* supremacia empresarial. Existem limites para o poder diretivo, e estes começam pelo respeito à dignidade humana do trabalhador. O empregado é pessoa, não coisa. A este cabe pensar, sentir e colaborar com o empregador, e não dispor de sua força de trabalho como se mercadoria fosse, por isso deve ser respeitado.²

1. Juíza Dulce Maria Soler Gomes Rijo citada por Roldão Alves de Moura in *Ética no meio ambiente do trabalho*, p. 83.

2. (TRT 3ª R. – 00771-2003-011-03-00-5 RO – 5ª T – Rel. Desª Fed. Maria Cristina Diniz Caixeta – DJMG 22.11.2003, p. 16).

Alguns doutrinadores entendem que, em nome da defesa de seu patrimônio, o empregador pode promover revista íntima, em face do poder de direção patronal (CLT, art. 2º), desde que o faça moderadamente sem expor o empregado a situação vexatória. Nesse particular aspecto, decisão do TRT da 15ª Região (Campinas/SP) entendeu que obrigar os empregados a trocarem de roupa por uniforme sob a observação de funcionário da empresa não caracterizava revista íntima a ponto de se deferir indenização por danos morais. No caso, os empregados, no início e término do expediente e também no horário da refeição, trocavam a roupa por uniforme, sob observação de funcionários da empresa, sem contato físico com os mesmos.³

Cumpra advertir que a jurisprudência da Corte Superior do Trabalho é firme no sentido de que a revista pessoal realizada em pertences do empregado, sem contato físico e de forma impessoal, por si só, não acarreta ofensa à intimidade, à dignidade e à honra do trabalhador. Quer dizer, se a revista é realizada nos pertences dos empregados, sem contato físico, não havendo registro de que a revista adotada pela empresa possa ter extrapolado o seu poder diretivo, tampouco elemento comprovando a efetiva exposição da intimidade do trabalhador, não há falar-se em danos morais. Aliás, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho uniformizou entendimento no sentido de que, inexistindo registro fático que demonstre o abuso de direito da empresa, concernente à revista íntima e mediante contato físico com os empregados, é indevida a indenização por danos morais.⁴

Para que dúvidas não parem o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, em 24/02/2025, ao julgar o Incidente de Recursos de Revista Repetitivos (Tema 58), que a realização de revista meramente visual nos pertences dos empregados, desde que procedida de forma impessoal, geral e sem contato físico nem exposição do funcionário a situação humilhante e vexatória, não configura ato ilícito apto a gerar dano moral indenizável.⁵

Sendo assim, para ser considerada lícita, a revista deve observar os seguintes critérios:

3. (Processo nº 01844-2004-058-15-00-5 RO – Rel. Des. Fed. João Batista da Silva – fonte: site do TRT 15ª Região).
4. (TST – Ag-RRAg: 00013232220165050032, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 29/03/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: 31/03/2023).
5. (TST, processo RRAg-0020444-44.2022.5.04.0811, Relator: Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga).

- a) Visual: que dizer, sem contato físico;
- b) Impessoal: isto é, aplicada a todos os funcionários, sem distinções;
- c) Geral: não pode ser dirigida a pessoas determinadas; e,
- d) Respeitosa: sem humilhação ou constrangimento.

Adverta-se que a tese firmada tem efeito vinculante e será aplicada aos demais processos que tratem da mesma matéria, orientando o julgamento de casos semelhantes na Justiça do Trabalho. Quer dizer, essa decisão deve ser obrigatoriamente seguida por outros tribunais e juízes em casos semelhantes.

Em contrapartida, nos casos em que a revista envolve verificação pessoal com contato físico ou nas hipóteses em que o empregado sujeito a essa conduta patronal tenha que expor partes do seu corpo ou suas roupas íntimas, há violação da dignidade do trabalhador. Significa dizer que se a revista é feita com contato físico, inclusive “toque manuais e apalpes”, caracterizado está a prática de ato abusivo e ofensivo à honra e imagem do empregado, o que demonstra a exposição da sua intimidade, caracterizando assim a típica “revista íntima”, e não apenas revista de roupas e demais pertences, o que, segundo a jurisprudência do TST, extrapola os limites do poder diretivo do empregador e enseja, conseqüentemente, o pagamento de indenização por dano moral.⁶

Por exemplar é importante registrar uma decisão do TRT da 2ª Região (São Paulo) que, em decisão unânime, condenou por danos morais uma empresa de transportes de valores que obrigava um ex-funcionário, que trabalhava como auxiliar de tesouraria, a ficar totalmente nu para ser revistado. Consta do processo que o trabalhador era colocado numa sala com paredes de vidro que proporcionava visão da revista para todas as pessoas que estivessem do lado de fora. A primeira instância havia negado o direito à indenização ao argumento de que o empregado não havia provado o dano moral sofrido. No tribunal, o relator considerou ser irrelevante o fato de o empregado ter concordado com a revista, “uma vez que a coação econômica à qual está submetido no curso do contrato o pressiona a admitir atos patronais que podem ser considerados abusivos”. Ainda segundo o relator, “o empregador detém o poder

6. (TST – RR: 1302160420145130024, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 22/06/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015).

diretivo, que lhe permite traçar as diretrizes para o atingimento de suas metas. Todavia, esta prerrogativa não se sobrepõe jamais ao princípio da dignidade humana”.⁷

Com relação às mulheres, existe previsão expressa proibindo a revista íntima. A Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999, fez inserir na Consolidação das Leis do Trabalho a proibição de proceder, o empregador ou seu preposto, a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias (art. 373-A, VI), de tal sorte que, atualmente, não há falar-se em legalidade de adotar-se essa prática, porquanto a mesma está expressamente vedada em nosso ordenamento jurídico.

Nesse mesmo sentido, a Lei nº 13.271, de 15 de abril de 2016, que dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho, estabelecendo multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher; e, multa em dobro do valor estipulado, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal. Veja-se que referida lei não traz nenhuma novidade quanto ao tema objeto deste capítulo, porém é importante registra sua existência.

Apesar da expressa proibição legal, diuturnamente chegam aos tribunais ações versando sobre a violação desse dispositivo legal. Nesse sentido, cabe destacar posição do ilustre magistrado paulista, Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros que, em acórdão de sua lavra assim deixou assentado: “a sujeição das trabalhadoras a terem as blusas e saias erguidas e os corpos apalpados, retira qualquer legitimidade à conduta patronal, vez que incompatível com a dignidade da pessoa, a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, caput e III). Outrossim, a Carta Magna veda todo e qualquer tratamento desumano e degradante (art. 5º, inciso III), e garante a todos a inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, inciso X). Tratando-se de direitos indisponíveis, não se admite sua renúncia, e tampouco, a invasão da esfera reservada da personalidade humana com a imposição de condições vexaminosas que extrapolam os limites do poder de direção, disciplina

7. (TRT 2ª R. – RO 01100.2004.054.02.00-6 – 4ª T. – Rel. Des. Fed. Paulo Augusto Câmara – j. 10.05.2005 – fonte: site do TRT-SP).

e fiscalização dos serviços prestados. A revista íntima não pode ser vista como regra ou condição contratual”.⁸

Nosso entendimento é de que a revista íntima e pessoal, envolvendo homem ou mulher, será sempre uma afronta à dignidade do trabalhador, pois esbarra, de maneira intransponível, nos direitos personalíssimos constitucionalmente assegurados aos cidadãos, quais sejam, a inviolabilidade da intimidade, da honra, da vida privada e da imagem.

Advirta-se mais uma vez que existem posições doutrinárias que divergem desse nosso posicionamento por entenderem que a revista, quando realizada de forma moderada e reservada, não ofenderia ao trabalhador e estaria dentro dos limites do exercício regular do direito inerentes aos poderes de direção, disciplinamento e fiscalização que a CLT atribui aos empregadores (art. 2º).⁹ Há também jurisprudência entendendo que “a revista levada a efeito sem constrangimento e sem qualquer objetivo desmerecedor, v. g., com discriminação de certos empregados, traduz atos contidos no poder de comando do empregador em defesa do patrimônio”.¹⁰

De toda sorte, mesmo aqueles que consideram a revista íntima como exercício regular de direito do empregador advertem para o fato de que a mesma deve ser processada dentro de determinados limites para não ferir a dignidade do trabalhador.

2. REVISTA DE BOLSA, SACOLAS E ARMÁRIOS

Não deixa de ser constrangedora a revista em bolsas, sacolas, armários, escrivaninhas e outros compartimentos de utilização pessoal do empregado, na exata medida em que tal proceder parte da premissa de que todo trabalhador é desonesto, o que, com a devida vênia, é inadmissível.

A boa-fé, a lealdade e a colaboração são deveres tanto de empregados quanto dos empregadores, logo esse tipo de procedimento fere o dever de confiança recíproco que deve reger as relações trabalhistas. Nesse sentido, posicionamento da E. Magistrada Sônia das Dores Dionísio, ao

8. (TRT 02ª R. – RO 01205-2005-040-02-00-3 – (20070665235) – 4ª T. – Rel. p/o Ac. Des. Fed. Ricardo Artur Costa e Trigueiros – DOESP 24.08.2007).

9. Nesse sentido, Valdir Florindo, op. cit. p. 102.

10. (TRT 2ª R. – RO 00379200136102000 – 6ª T. – Rel. Des. Fed. Francisco Antonio de Oliveira – DJSP 13.02.2004 – p. 16).

sentenciar que “a relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e confiança mútua das partes contratantes, impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e deveres do empregado e empregador, impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e boa fama do seu empregado (art. 483)”.¹¹

Apesar disso, não se pode deixar de considerar que os insumos e os meios de produção, além da matéria-prima e dos produtos acabados, são de propriedade do empregador, logo não se podendo excluir o seu direito de proteção e defesa do próprio patrimônio. Contudo, de se observar que o trabalhador é detentor de um patrimônio imaterial que não pode ser afrontado impunemente, de tal sorte a afirmar que “a defesa do patrimônio, pelo empregador, é lícita, desde que não transborde os limites necessários e atinja o patrimônio moral do trabalhador”.¹²

Considere-se ademais que, como decorrência natural da relação de emprego, a própria lei confere ao empregador o poder de direção que implica em organizar, controlar e disciplinar o trabalho que remunera, destinado aos fins propostos pelo seu empreendimento, editando normas e procedimentos aos quais o trabalhador deve obediência, desde que não sejam ilegais ou ilegítimos.¹³

Nesse diapasão o posicionamento de Sergio Pinto Martins, ao afirmar, com base na teoria administrativista, que “o poder disciplinar decorre do poder de direção, de que o empregador administra a empresa de maneira que ela venha a funcionar adequadamente. Derivaria a teoria administrativista da ideia de que a empresa é uma instituição, equiparando-se ao ente público, podendo, assim, o empregador impor sanções disciplinares ao empregado até mesmo porque é o dono do empreendimento, devendo manter a ordem e a disciplina no âmbito da empresa”.¹⁴

O mestre Amauri Mascaro do Nascimento é mais comedido, pois entende que “fiscalizar é um direito do empregador para ver se os salários que paga estão sendo correspondidos. Mas a fiscalização não é um poder

11. (TRT – 17ª Reg., Ac. nº 8532/03, Proc. nº 1294.2002.7.17.0.9, publ. 19.11.2003, Rel. Desª Fed. Sônia das Dores Dionísio).

12. (TRT 9ª R. – Proc. 06689-2001-652-09-00-4 – {10113-2004} – Relª Desª Fed. Marlene T. Fuverki Sugui-matsu – DJPR 28.05.2004).

13. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*, p. 94-95.

14. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*, p. 194.

ilimitado. Nem poderia ser. Há limites que não podem ser ultrapassados e que se o forem, configurará transgressão do direito à privacidade”. E exemplifica com a seguinte situação: “se uma empresa devassa sanitários, ainda que com o objetivo de coibir demoras do empregado na sua utilização em horário de trabalho, usa de um meio inadequado porque pode exercer o controle de outro modo”.¹⁵

Conforme deixou consignado o magistrado Flavio Nunes Campos, não se pode dar uma conotação maior ao patrimônio econômico do empregador em detrimento do patrimônio íntimo do trabalhador. Mesmo na eventual existência de delito penalmente tutelado, não pode o patrão inverter, a seu bel-prazer, o princípio da presunção de inocência, ou seja, o direito de não ser considerado culpado até prova em contrário, previsto no art. 5º, inciso LVII, da Constituição Federal. Referido princípio constitucional, em nosso sistema jurídico, consagra uma regra de tratamento que impede, até mesmo o Poder Público, de agir e de se comportar, em relação ao suspeito, ao indiciado, ao denunciado ou ao réu, como se estes já houvessem sido condenados definitivamente por sentença do Poder Judiciário. Nesse diapasão, a revista geral e indiscriminada realizada pelo empregador será considerada totalmente ilegal, autorizando a recomposição indenizatória decorrente do prejuízo moral.¹⁶

Nesse diapasão, cumpre colacionar os ensinamentos de Rovirso Aparecido Boldo que, com maestria singular, deixou assentado: “desde o advento do Direito do Trabalho, a proteção à pessoa do trabalhador era a pedra de toque desse ramo especializado da ciência jurídica. Some-se a isso a evolução dos ordenamentos jurídicos, notadamente após a segunda metade do século XX, em que se constatou que assegurar apenas a igualdade formal não era o bastante para garantir os ideais tão caros aos liberais do século XIX (igualdade, fraternidade e solidariedade). A adesão do Brasil à ONU e a consequente Declaração Universal dos Direitos Humanos impõe ao operador do direito diretrizes na interpretação e aplicação das normas jurídicas. Nesse contexto, a intangibilidade pessoal do empregado é direito cuja proteção não se limita ao trabalhador enquanto tal, mas a qualquer ser humano. A relação de trabalho subordinada confere alguns poderes ao empregador, mas não autoriza a relativização do direito à incolumidade

15. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho, p. 417.

16. (TRT 15ª R. – RO 00599-2005-092-15-00-0 – 6ª T – Rel. Des. Fed. Flavio Nunes Campos – DJ 15.06.2007).

física. Destarte, a revista íntima não se justifica, seja pelo poder diretivo, seja pelo direito de propriedade, cuja construção doutrinária teve por fundamento a vetusta concepção do empregado como um dos elementos de produção, e não como ser humano”.¹⁷

Importante consignar que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais da Corte Superior do Trabalho uniformizou o entendimento no sentido de que a revista pessoal sem contato físico, como a revista em pertences dos empregados, por si só, não afronta os direitos da personalidade do trabalhador, não sendo capaz de gerar dano moral passível de reparação.¹⁸

Assim, tendo em vista direitos e deveres, tanto do empregado quanto do empregador, temos que toda e qualquer revista pessoal que extrapole os limites do razoável poderá estar ferindo as normas constitucionais invocadas e, também, os deveres impostos pelo princípio da boa-fé, constituindo-se em graves violações, passíveis de condenação do empregador à reparação pela via da indenização por dano moral.

3. CONTROLE POR EQUIPAMENTOS ELETRÔNICOS

Não há uma legislação específica proibindo a instalação de aparelhos audiovisuais ou sonoros, como forma de controle da atividade laboral. Contudo, os limites estão contidos nos preceitos constitucionais, já mencionados, que asseguram a todos os indivíduos o direito à dignidade, à intimidade, à privacidade e à honra, de tal sorte que os limites estão impostos pela própria Lei Maior (CF, arts. 1º, III, e 5º, X).

Dessa forma, controles como a instalação de câmera de vídeo, aparelhos de raios-X, etiquetas magnéticas nas mercadorias e equipamentos, dentre outros, são meios de controles que podem, legitimamente, ser utilizados pelo empregador com a finalidade de controlar e prevenir a possibilidade de desfalque de seu patrimônio.

Contudo, mesmo a utilização destes equipamentos encontra limites nos preceitos constitucionais já invocados. Assim, situações como a de uma determinada empresa que instalou câmeras de vídeo nos banheiros (na

17. (TRT 02ª R. – RO 02609-2002-006-02-00 – (20060318303) – 3ª T. – Rel. p/o Ac. Des. Fed. Rovirso Aparecido Boldo – DOESP 23.05.2006).

18. (TST, RR-394-14.2019.5.05.0022, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 24/03/2023).

porta de entrada dos vasos sanitários e lavatórios) constituem invasão de privacidade e da intimidade do trabalhador, passível de indenização pela via do dano moral, conforme foi reconhecido pela Justiça Trabalhista.¹⁹

Atualmente se encontra consolidada a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que a instalação de câmeras de monitoramento em banheiros ou vestiários fere os direitos fundamentais à dignidade e à intimidade, configurando verdadeiro abuso dos poderes diretivos. Esse comportamento não se mostra razoável nem mesmo sob o pretexto de garantir a incolumidade dos escaninhos dos obreiros, sob pena de violação aos direitos da personalidade, incorrendo em dano moral. Em tais casos, entende-se que o dano moral é presumido, não havendo que se questionar, para sua caracterização, acerca do verdadeiro constrangimento causado ao ofendido, senão para fins de majoração da indenização.²⁰

Ademais, é preciso deixar bem claro que o uso de equipamentos eletrônicos de toda e qualquer espécie e, particularmente, os utilizados para captação da imagem, deve ser divulgado pelo empregador, de tal sorte que os empregados tenham plena ciência da existência, utilização e localização dos mesmos. Tal exigência tem a ver com o direito à privacidade e intimidade do trabalhador que deve ser resguardado, tendo em vista a proteção constitucional já mencionada.

4. CONCLUSÕES

O trabalhador, quando firma um contrato de trabalho, coloca à disposição do empregador sua força de trabalho, seja física ou intelectual. Isto não quer dizer que tenha alienado sua dignidade e aberto mão de seus direitos personalíssimos que são, por expressa determinação legal, inalienáveis e irrenunciáveis.

É preciso conscientizar os empregadores de que a busca pelo lucro não pode se sobrepor, juridicamente, à dignidade do trabalhador como pessoa humana e partícipe da obra que encerra o empreendimento econômico.

Assim, a conduta do empregador que submete seus empregados a revista íntima e pessoal, em que pesem as opiniões divergentes, ofende

19. (TST – AIRR – 1660/2003-044-03-40 – Rel. Juiz Conv. Guilherme Bastos – DJ – 05.05.2006).

20. (TST – RRAg: 00243243020185240002, Relator: Jose Pedro De Camargo Rodrigues De Souza, Data de Julgamento: 10/05/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 12/05/2023).

o dispositivo constitucional que assegura aos indivíduos, em geral, o direito à dignidade, de tal sorte que poderá ser condenado por danos morais, a teor do que dispõe a própria Constituição Federal (art. 5º, V).

5. JURISPRUDÊNCIA

AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. DIREITO DO TRABALHO – DANO MORAL – REVISTA EM BOLSAS E SACOLAS – AUSÊNCIA DE CONTATO FÍSICO – MATÉRIA PACIFICADA NA SBDI-1 DO TST. I – O caso versa sobre o pedido de indenização por dano moral decorrente da suposta conduta ilícita da empresa em realizar revista em pertences dos empregados. II – A controvérsia consiste em saber se a prática de proceder à fiscalização e à revista de pertences de empregados configura, ou não, conduta ilícita ou se está abarcada pelo poder empregatício do empregador. III – Como razão de decidir, tem-se que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais deste Tribunal Superior uniformizou o entendimento no sentido de que a revista apenas visual de bolsas e pertences dos empregados – realizada de modo impessoal, geral, sem contato físico e sem expor a intimidade do trabalhador – não submete o empregado a situação vexatória e consiste em prerrogativa do empregador inserida no seu poder diretivo, não caracterizando prática excessiva de fiscalização capaz de atentar contra os direitos da personalidade do empregado (precedentes). Tem aplicabilidade, portanto, os óbices da Súmula nº 126 do TST, do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. Agravo interno não provido (TST – Ag-RR: 00004344920215050014, Relator: Liana Chaib, Data de Julgamento: 02/10/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 04/10/2024).

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. REVISTA PESSOAL. DANO MORAL INEXISTENTE. Hipótese em que a reclamada adotava a prática de revista pessoal nos pertences dos empregados, ao final do expediente, não havendo provas de que houvesse contato físico entre seu preposto e os empregados, nem mesmo de qualquer conduta abusiva ou constrangedora, capaz de ensejar o pagamento de indenização por dano moral. Trata-se de procedimento legítimo do empregador, desde que vise resguardar seu patrimônio, especialmente nas hipóteses em que tal prática é realizada dentro dos limites da razoabilidade, de modo a ser preservada a intimidade do empregado. Recurso provido (TRT-4 – ROT:

00202196620235040721, Relator: Maria Silvana Rotta Tedesco, Data de Julgamento: 08/03/2025, 11ª Turma).

DANOS MORAIS – MONITORAMENTO POR CÂMERAS – INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO. PROVA ILÍCITA. Câmeras em locais comuns, sem exposição vexatória, não configuram violação à privacidade nem justificam indenização, configurando prova lícita. Recurso da reclamante a que se nega provimento (TRT-2 – ROT: 10002000620245020442, Relator: Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho, 6ª Turma, publicado em 06/03/2025).

(...) REVISTA DE PERTENCES PESSOAIS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. INDEVIDA. SÚMULA 22 TRT5. “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 do 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”. Apelos parcialmente providos (TRT-5 – ROT: 00008347720225050192, Relator.: ANGELICA DE MELLO FERREIRA, Quarta Turma, publicado em 23/02/2025).

REVISTA ÍNTIMA. ILICITUDE. DANO MORAL CONFIGURADO. O poder diretivo do empregador não consente com a violação do direito à intimidade, à privacidade e ao decoro dos empregados, tal como ocorre quando o preposto os obriga a despirem-se, mantendo-se apenas com a roupa íntima, na frente de outros colegas, para revista, mesmo que sob a alegação de ocorrência de furtos e por curto período (TRT-3 – ROT: 00105256720235030053, Relator: Cristiana M. Valadares Fenelon, Data de Julgamento: 20/03/2024, Sétima Turma).

RECURSO ORDINÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA VISUAL DE ARMÁRIOS E BOLSAS. AUSÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Nos termos da jurisprudência pacífica do TST, a revista apenas visual de armários, bolsas e pertences dos empregados, realizada de modo impessoal, geral, sem contato físico e sem expor a intimidade do trabalhador, não submete o empregado a situação vexatória e consiste em prerrogativa do empregador inserida no seu

poder diretivo, não caracterizando prática excessiva de fiscalização capaz de atentar contra os direitos da personalidade do empregado. Recurso a que se nega provimento (TRT-1 – ROT: 01007179820215010044, Relator: Heloisa Juncken Rodrigues, Data de Julgamento: 22/01/2024, Sexta Turma).

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA NÃO CARACTERIZADA. A própria reclamante reconhece que não havia contato físico no procedimento de revista, sendo incumbida ela mesma de passar um detector de metal ou bastão em seu corpo. Tampouco havia necessidade de desnudamento parcial, tendo necessidade apenas de tirar os sapatos, o que não caracteriza a exposição de partes veladas ou íntimas de seu corpo. A mera circunstância de que a revista era normalmente promovida por pessoas de outro sexo (masculino) não gera, dentro de padrões de razoabilidade, os alegados vexames ou constrangimentos se, como no caso, não era devassada a intimidade da empregada, que não era submetida a contato físico ou necessidade de exposição de partes de seu corpo cobertas por vestimentas. Lícito concluir que, no caso, a conferência era meramente visual e não implicava contato físico com a empregada, em condições degradantes ou humilhantes para esta. Nessa hipótese, a jurisprudência consolidada do C. TST entende que não há dano moral, situando-se a revista ao trabalhador nos limites do direito do empregador de zelar por seu patrimônio e defender-se de eventuais desfalques ou subtrações de produtos. Recurso ordinário da reclamante a que se nega provimento (TRT-2 – ROT: 10003016720235020316, Relator: Jane Granzoto Torres da Silva, Data de Julgamento: 14/08/2024, 6ª Turma).

REVISTA PESSOAL E EM ARMÁRIOS. AUSÊNCIA DE ABUSO DE DIREITO. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. Conquanto seja certo que o direito à propriedade não é absoluto, e como qualquer liberdade pública, encontra restrições em outros direitos fundamentais, há que se ponderar que, nos dias que correm, o empregador é, com frequência, premido a adotar providências para prevenir a ocorrência de prejuízos decorrentes de furtos. Nesse sentido, desde que ocorra sem abusos e afronta à honra dos indivíduos, é lícito o procedimento de revista em armários e pertences dos empregados. Pondero que não se pode considerar que, sempre e necessariamente, o procedimento de revista em pertences pessoais é capaz de afrontar o princípio da dignidade da pessoa humana. A análise deve ser casuística, com a investigação sobre a efetiva ocorrência de abuso,

como contato físico desnecessário e invasão indevida da intimidade do trabalhador. Isso porque, o direito de fiscalização do empregador, visando à tutela de sua propriedade, de forma alguma pode violar o princípio da dignidade da pessoa humana. No presente caso, não houve produção de provas quanto a alegação de dano moral pela autora. Assim, não se constata tenha sido a demandante agredida nos seus sentimentos de honestidade e de resguardo, ao ser submetida à praxe da revista pessoal e/ou de armários. Nada, no conjunto probatório, indica abuso na conduta do réu que. A indenização por danos morais, portanto, não é devida. Sentença mantida (TRT-9 – ROT: 00011468520225090016, Relator: Ana Carolina Zaina, 7ª Turma, Data de Publicação: 24/06/2024).

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CÂMERA NO VESTIÁRIO.

Não se admite a instalação de câmera de vigilância em vestiário, por se tratar de espaço protegido pelo direito à privacidade e à intimidade, pois os funcionários não podem ter a certeza de que sua privacidade está sendo respeitada, independentemente do fato de as câmeras estarem direcionadas para os armários. Inteligência dos artigos 5º, incisos V e X, da Constituição Federal e 186, 187 e 927 do Código Civil (TRT-3 – ROT: 00100818320245030090, Relator: Marco Antonio Paulinelli Carvalho, Decima Primeira Turma, publicado em 11/07/2024).

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. OPERADORA DE TELEMARKETING. RESTRIÇÃO PELO EMPREGADOR AO USO DE BANHEIRO DO EMPREGADO. ATO ILÍCITO. OFENSA À HONRA SUBJETIVA DO EMPREGADO IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. No caso, o pedido de indenização por danos morais foi fundado em assédio moral pela restrição de uso do banheiro durante a jornada de trabalho. Extrai-se do acórdão regional que havia controle indireto pela empregadora de idas ao banheiro dos seus empregados e que o excesso de intervalo para as idas ao banheiro influenciava na produtividade do empregado, o que poderia acarretar a redução do PIV. O Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que a restrição pelo empregador ao uso de banheiro pelos seus empregados fere o princípio da dignidade da pessoa humana, tutelado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, traduzindo-se em verdadeiro abuso no exercício do poder diretivo da empresa (artigo 2º da CLT), o que configura ato ilícito, sendo, assim, indenizável o dano moral sofrido pelos empregados. Por outro lado, cabe salientar

que a ofensa à honra subjetiva do reclamante se revela *in re ipsa*, ou seja, presume-se, sendo desnecessário qualquer tipo de prova para demonstrar o abalo moral sofrido em decorrência da restrição ao uso do banheiro a que o trabalhador estava submetido. Isso significa afirmar que o dano moral se configura independentemente de seus efeitos, já que a dor, o sofrimento, a angústia, a tristeza ou o abalo psíquico da vítima não são passíveis de serem demonstrados, bastando que ocorra violação efetiva de um direito da personalidade e da dignidade da pessoa humana para que o dano moral esteja configurado. Agravo desprovido (Ag-RRAg-1178-17.2018.5.09.0021, 3ª Turma, Relator: Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 18/12/2023).

Capítulo 20

Questões processuais relevantes¹

1. COMPETÊNCIA

Cabe fazer uma digressão histórica como introdução ao tema, lembrando que a aprovação da Emenda Constitucional nº 45, de 08.12.2004 (publicada em 31.12.2004), com vigência imediata, promoveu diversas mudanças no Poder Judiciário, especialmente no que dizia respeito à competência da Justiça do Trabalho, que restou significativamente ampliada, atendendo assim aos justos reclamos da comunidade jurídica nacional.

Com a entrada em vigor da referida emenda, tornou-se expresso aquilo que já vinha sendo pacificado pelos Tribunais brasileiros: a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho (CF, art. 114, VI).

Tão somente por amor à reflexão histórica, rememore-se que no tocante à competência para julgar as ações por danos morais decorrentes das relações de trabalho, existiam sérias controvérsias quanto à competência da justiça comum ou da Justiça do Trabalho para dirimir a questão. Em muitos casos, considerava-se que os processos de indenização por dano moral, ainda que derivados da relação laboral, deveriam ser resolvidos na justiça comum estadual, tendo em vista tratar-se de um ilícito de caráter civil. Porém, a partir de 1991 essa orientação jurisprudencial tomou novos rumos, em função do voto do Ministro Sepúlveda Pertence, do Supremo Tribunal Federal, que, em conflito de competência julgado naquela oportunidade, entendeu que, segundo o comando do art. 114 da Constituição

1. Neste capítulo conto com a colaboração da ilustre Profa. Debora Marcondes Fernandez.

Federal, os conflitos, ainda que de natureza civil, desde que decorrentes de relação laborativa, deveriam ser resolvidos pela Justiça Especializada.² Ao depois, já nos idos de 1998, ainda com voto do mesmo ilustre Ministro, a Suprema Corte Brasileira, em recurso extraordinário, decidiu pela competência da Justiça do Trabalho para julgar ação de indenização por danos morais e materiais, de empregado contra empregador.³ Esse mesmo entendimento passou a permear as decisões do Tribunal Superior do Trabalho e também do Superior Tribunal de Justiça, que passaram a adotar posição de que os casos de dano moral decorrentes das relações do trabalho deveriam ser resolvidos pela justiça especializada, excetuando-se, contudo, as questões relativas a acidentes de trabalho ou ligadas às questões previdenciárias.⁴

Da mesma forma, as ações por acidentes do trabalho, posição que já defendíamos, concomitantemente à promulgação da referida emenda.⁵ Contudo, foi preciso que o Pleno do Egrégio Supremo Tribunal Federal decidisse, a partir de um conflito negativo de competência manejado pelo Tribunal Superior do Trabalho, que seria competência da Justiça do Trabalho, a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, o julgamento das ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho.⁶

Em seu voto condutor, o Ministro Carlos Britto foi enfático ao consignar que “acresce que a norma fundamental do inciso IV do art. 1º da Constituição Republicana ganha especificação trabalhista em vários dispositivos do art. 7º, como o que prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII), e o que impõe a obrigação do seguro contra acidente do trabalho, sem prejuízo, note-se, da indenização por motivo de conduta dolosa ou culposa do empregador (inciso XXVIII). Vale dizer, o direito à indeniza-

2. STF Pleno, conflito de jurisdição nº 6.959-6 DJU 22.2.1191, p. 1.259.

3. STF 1ª Turma, RE 238.737-4, DJU 25.11.1998, p. 22.

4. Nesse sentido e para exemplificar ver STJ – REsp 297753 – SP – 4ª T. – Rel. Min. Ruy Rosado de Aguiar – DJU 25.06.2001 – p. 00191 e TST – ERR 653760 – SBDI 1 – Rel. Min. José Luciano de Castilho Pereira – DJU 14.12.2001.

5. A esse respeito, veja-se nosso posicionamento, na nossa obra *Da culpa e do risco* (p. 172), quando registrávamos, em final de 2004, portanto concomitantemente à promulgação da Emenda 45, nosso entendimento de que seria da competência da Justiça do Trabalho, processar e julgar as ações por acidentes do trabalho.

6. (STF – CC nº 7.204-1 – MG – Rel. Min. Carlos Britto, j. 29.06.2005 – DJU de 03.08.2005).