

# Privacidade, intimidade e vida privada do empregado: até onde o empregador pode avançar

## Carolina Tupinambá

Mestre em Direito Processual pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Doutora em Direito Processual pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Doutora em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de São Paulo. Pós-Doutora no Programa de Pós-Doutoramento em Democracia e Direitos Humanos – Direito, Política, História e Comunicação da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Professora Adjunta de Processo do Trabalho e Prática Trabalhista da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Professora Adjunta de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, ocupante da Cadeira nº 47. Membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (GETRAB-USP). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual. Membro do Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal. Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros. Membro do Centro de Estudos Avançados de Processo. Membro da American Bar Association. Membro da Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional (CIELO). Autora de livros e artigos na área trabalhista. Advogada e mediadora. *E-mail:* carolina@tupinamba.adv.br. Instagram: @caroltupi.

---

**Sumário:** **1** Noções gerais do poder diretivo do empregador – **2** Pesquisa de nome de candidato a emprego em processos ou inquéritos criminais – **3** Proteção de dados pessoais contida na Lei nº 13.709/18: a lei geral de proteção de dados pessoais – **4** Revista de bens de uso do empregado e de propriedade da empresa – **5** O risco trabalhista – **6** Conclusões

---

## 1 Noções gerais do poder diretivo do empregador

O chamado poder diretivo do empregador decorre da regra inserta no *caput* do artigo 2º da CLT, o qual prevê como competência do empregador a direção da prestação dos serviços:

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.

O raciocínio é singelo. Ora, se o empregador assume os riscos da atividade econômica, e sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador terá o poder de direção, também referido como poder de comando ou poder hierárquico,

o qual se subdividiria em (i) poder de organização, (ii) poder fiscalizatório e (iii) poder disciplinar.

Ao que toca especialmente às questões objeto de reflexão, o poder de controle ou poder fiscalizatório consiste na faculdade que o empregador possui de utilizar meios proporcionais e adequados, seja para fiscalizar o cumprimento da prestação de trabalho conforme pactuado, seja para resguardar o patrimônio empresarial de eventuais condutas de seus empregados. Em outras palavras, 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. O poder de fiscalização do empregador, especificamente no que tange à vigilância do patrimônio empresarial, pode ser visto, inclusive, como um exercício do direito de propriedade que se encontra constitucionalmente protegido pelos artigos 5º, XXII, e 170, II, da Constituição Federal.

Délio Maranhão faz ressalva interessante a respeito dos limites de avanço dos poderes do empregador na esfera da individualidade do empregado:

A subordinação do empregado é *jurídica*, porque resulta de um *contrato*: nele encontra seu fundamento e seus *limites*. O conteúdo desse elemento caracterizador do contrato de trabalho não pode assimilar-se ao sentido predominantemente na Idade Média: o empregado não é ‘servo’ e o empregador não é ‘senhor’. Há de partir-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador. [...] A subordinação própria do contrato de trabalho não sujeita ao empregador toda a pessoa do empregado, sendo limitada ao âmbito da execução do trabalho contratado. A subordinação não cria um *status subjectionis*; é, apenas, uma situação jurídica.<sup>1</sup>

É exatamente sob o aspecto dos limites do exercício do poder de fiscalização e controle do empregador que caberá refletir sobre temas como revistas, circuito interno de televisão, monitoramento de e-mails, pesquisa de dados do empregado, controle de horário e frequência dentre outras diversas possibilidades e aspectos que tangenciam a discussão.

A questão central sempre perpassará por ponderação. Considerando que o exercício de fiscalização do patrimônio empresarial decorre do direito de propriedade insculpido na Constituição, e que, mesmo os direitos constitucionais não são absolutos, deve-se examinar o exercício de tal direito pelo empregador quando em discussão o direito à intimidade, à vida privada e à honra que igualmente encontra previsão no texto constitucional, especialmente nos artigos 1º, III, e 5º, X.

<sup>1</sup> MARANHÃO, Délio. *Instituições de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 242. v. 1.

Em resumo: as questões a seguir tocadas não são simples. Isso porque tanto o direito do empregador, quanto o do trabalhador encontram-se resguardados na Constituição da República, e somente pelo sistema de ponderação de valores é que se poderá inferir qual deverá prevalecer quando da ocorrência de cada hipótese.

## 2 Pesquisa de nome de candidato a emprego em processos ou inquéritos criminais

A primeira questão desafia elucubrar se a prática de pesquisa sobre antecedentes criminais ou correlatos de candidatos a emprego seria possível, bem como, em caso positivo, as eventuais advertências e limites de ação recomendados.

O tema referente a pesquisas dessa natureza como fator condicionante ao sucesso ou não de contratações para estabelecimento de vínculo de emprego é tocada pela legislação, com destaque para a Lei nº 9.029/95:

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

O cuidado sobre a adoção de critérios discriminatórios como filtro de seleção para formação de contratos de emprego tem eco, inclusive, na Organização Internacional do Trabalho:

Convenção nº 111 da OIT:

ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como as condições de emprego.

O ponto também ganha atenção dos tribunais.

Em setembro de 2017, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, por maioria, que a exigência de certidão negativa de antecedentes criminais ensejaria dano moral passível de indenização, quando caracterizar tratamento discriminatório, ou não se justificar em situações específicas. A exigência foi considerada legítima, no entanto, em atividades que envolvam, entre outros aspectos, o cuidado com idosos, crianças e incapazes, o manejo de armas ou substâncias entorpecentes, o acesso a informações sigilosas e transporte de carga.

A decisão se deu, inclusive, em julgamento de incidente de recurso repetitivo, ou seja, em procedimento concentrado de formação de precedente, sendo que o entendimento adotado deverá ser aplicado a todos os casos que tratam de matéria semelhante. O acórdão é bastante longo, resumido na emenda abaixo, com destaques:

INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. TEMA Nº 0001. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CANDIDATO A EMPREGO

1. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego *quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido.*

2. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral *quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas.*

3. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas supra, caracteriza dano moral in re

ipsa, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido.

Processo: RR – 243000-58.2013.5.13.0023 – Fase Atual: RR (Recurso Repetitivo – Tramitação Eletrônica)

Número no TRT de Origem: RO-243000/2013-0023-13.

Órgão Judicante: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais

Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Corre-junto: RR – 1494-05.2010.5.03.0077 , RR – 39-11.2011.5.24.0004 , RR – 184400-89.2013.5.13.0008 e RR – 10320-75.2015.5.03.0099

Com efeito, a decisão não transitou em julgado, tendo sido interposto recurso extraordinário, ainda pendente de admissibilidade nos autos. A título de informação, o caso formador do precedente acima trata de um ex-operador que pretendia a condenação da Alpargatas, afirmando que a exigência de sua certidão de antecedentes criminais violaria dispositivos constitucionais como o da garantia da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas (artigo 5º, inciso X) e o da não discriminação no trabalho (artigo 7º, inciso XXX). Antes da chegada ao Tribunal Superior do Trabalho, o pedido havia sido julgado improcedente nas instâncias inferiores.

A decisão na Corte Trabalhista abordou múltiplos aspectos relacionados ao tema. Anote-se, inclusive, a discussão retratada no inteiro teor do acordão em atenção ao tipo de atividade em que a prática estaria legitimada, não se limitando às funções elencadas na ementa:

*A pesquisa de antecedentes criminais cuida-se de exigência razoável e proporcional a justificar o tratamento diferenciado dispensado a candidatos a vaga de emprego, cujas futuras atribuições demandem ou a assunção da posição de garante (art. 13, §2º, CP), ou sejam passíveis de pôr em risco a atividade empresarial, aí incluída a segurança e o bem-estar dos outros empregados, de clientes ou da própria comunidade.*

Não significa dizer, entretanto, que, para efeito de avaliação de eventual arbitrariedade da exigência de Certidão Negativa de Antecedentes Criminais, se atenha *exclusivamente* às atividades profissionais meramente *exemplificativas* expostas na presente decisão. Importante repisar: desde que exigida fidedignidade especial para o exercício da atividade profissional, justifica-se, e, portanto, não gera dano moral, a exigência de apresentação de Certidão de Antecedentes Criminais. (grifou-se)

Outro trecho importante extraído do inteiro teor diz respeito à eventual configuração de responsabilidade do empregador, mesmo na hipótese em que tenha havido a contratação do empregado. Com destaques:

Em contrapartida, pareceu-me que, não obstante exigida a certidão negativa de antecedentes criminais na fase pré-contratual, se o então aspirante a empregado foi admitido e prestou serviços, não se configuraria lesão moral.

Pessoalmente, entendi que, celebrado o contrato de trabalho, não se materializaria o prejuízo concreto que decorreria de hipotética recusa do empregador em admitir o candidato a emprego, fruto da não apresentação da referida certidão, por exemplo, no caso de exigência injustificada.

Tal entendimento, contudo, não vingou perante a douta maioria da Eg. SbDI-1 Plena.

*A propósito, a Seção considerou que a imposição de apresentação de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente justificativa razoável que a tornem exigível, ou seja, quando arbitrária e infundada, caracteriza dano moral in re ipsa, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego haver ou não sido admitido.*

Tal assertiva, em primeiro lugar, parte da premissa de que o prejuízo é presumido em virtude da imposição, ao candidato a emprego, de produção de prova de honestidade desnecessária ou desarrazoada em relação à vaga de emprego almejada.

Em segundo lugar, o entendimento prevalecente tomou em conta, de um lado, a dificuldade de o candidato recusado ao posto de trabalho provar o nexo causal entre a exigência abusiva e indiscriminada e a não contratação; e, de outro lado, o efeito pedagógico e prospectivo da presente decisão em relação à fase pós-contratual. Entendeu-se que o candidato, muito embora admitido no emprego, igualmente foi atingido em sua intimidade, na sua honra, em face da exigência desnecessária da Certidão de Antecedentes Criminais. (Grifou-se)

Em verdade, a leitura integral do acórdão referenda um posicionamento que já vinha sendo adotado de forma majoritária pelo TST. E dizer: a investigação de dados alheios à atividade a ser desempenhada, a título de “curiosidade”, ou seleção de perfis mais “confiáveis”, digamos assim, revela-se preconceituoso e ilegítimo, ensejando danos extrapatrimoniais.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Confira-se o exemplo abaixo sobre pesquisa do nome do empregado em SERASA e afins, hipótese constantemente enquadrada como ilegítima:

Em suma, os tribunais, assim como a doutrina sobre o tema, têm sido uníssonos a respeito da possibilidade de responsabilização do empregador por ato praticado na fase pré-contratual, se comprovado o ilícito (em geral, violação de privacidade) a atingir direito do trabalhador que se submete ou pretende se submeter ao processo seletivo.

Como regra geral, configurará discriminação ilícita por parte da empresa a prática de exigir, previamente à contratação de futuros empregados, a apresentação de certidões de serviços de proteção ao crédito. Nesses casos, a ser implementada prática do gênero, dificilmente o tomador de serviços conseguirá comprovar eventual necessidade legítima, ou mesmo justificativa razoável para tal.

Não obstante o empregador tenha o direito de buscar informações sobre os pretensos empregados, agirá abusivamente aquele que negar contratação ao trabalhador que tenha inscrição nos órgãos de proteção ao crédito, ou mesmo alguma pendência judicial nesse sentido.

Nesse contexto, a exigência ou investigação do nome do candidato ao emprego em registros de proteção ao crédito configurará ofensa à garantia de inviolabilidade da vida privada consubstanciando restrição injustificada de acesso à relação de emprego, em flagrante ofensa aos ditames do artigo 50, inciso X, da Constituição e da Lei nº 9.029/95.

Por outro lado, a pesquisa do nome do aspirante ao emprego em processos ou inquéritos criminais poderá, sim, ser sustentada (i) se houver lei autorizando a prática na função a ser ocupada; ou (ii) se houver justificativa para tal em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidedignidade exigido, o que parece ser o caso na hipótese de contratação de enfermeiros e outros profissionais que interajam com pacientes diretamente.

---

“RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. PESQUISA DA SITUAÇÃO FINANCEIRA DE CANDIDATO A EMPREGO – SPC E SERASA.

Na hipótese dos autos, extrai-se do acórdão recorrido que é incontroversa a prática pela Ré de pesquisa nos sistemas de proteção ao crédito quando do processo de seleção de candidato ao emprego. Ora, chega a ser absurdo imaginar que o cidadão pode não ser contratado por ter seu nome registrado no SPC ou SERASA. Tais serviços devem ser utilizados para proteger o crédito e não para inviabilizar o emprego. Se o candidato a uma vaga de emprego eventualmente tem dívidas com outras pessoas, esta não pode ser a razão para impedir que o trabalhador obtenha o emprego. E isto se justifica porque para um candidato nesta situação, a recolocação no mercado de trabalho tem justamente o objetivo de saldar as dívidas do trabalhador. Nesse esteio, qualquer restrição ao acesso de um candidato a uma vaga de emprego em razão de seu nome constar em uma das listas de empresas de proteção ao crédito, como SERASA e SPC, é ato discriminatório e deve ser coibido por esta Justiça Especializada. A conduta do empregador é inegavelmente discriminatória, pois visa a inibir a contratação de candidatos que figurem em listas cadastrais dos serviços de proteção ao crédito. A prática da conduta discriminatória em apreço importa ofensa a princípios de ordem constitucional, tais como o da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da isonomia e da não discriminação (arts. 1º, III e IV, 3º, IV, e 5º da Constituição da República). Deve ser ressaltado ainda o teor do artigo 1º, da Lei nº 9.029/95, que prevê a proibição de práticas discriminatórias nas relações de trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 1º da Lei nº 9.029/95 e provido” RR – 209-39.2011.5.05.0027 Data de Julgamento: 30.11.2016, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02.12.2016.

Nesse caso, seria recomendável a seguinte cadência de cuidados a serem seguidos por tomadores de serviços que eventualmente se vejam na necessidade de praticar consulta de dados:

- i. Ao ser dada publicidade ao processo seletivo, se for o caso, mister constar alguma advertência a respeito, a qual poderia se dar, por exemplo, nos seguintes termos: “candidatos submetidos à pesquisa em cadastros públicos de processos administrativos ou judiciais, devido ao alto grau de fidúcia exigido, bem como à intensa convivência com a saúde e bem-estar de menores, idosos e/ou deficientes”.
- ii. Em caso de verificação de intercorrência negativa, deve-se evitar a indicação da motivação para rejeição do determinado candidato ao processo seletivo nos casos em que a pena já tenha sido cumprida, ou que eventual crime já tenha prescrito, evitando-se que a prática seja tomada como discriminatória e violadora de direitos fundamentais.
- iii. Nos demais casos, a motivação poderá ser transparente, desde que tenha existido o aviso prévio justificador do tratamento discriminatório quando da publicidade do processo de seleção.

### **3** Proteção de dados pessoais contida na Lei nº 13.709/18: a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

A segunda questão toca na interpretação jurídica da Lei nº 13.709, publicada em 14 de agosto de 2018, regulamentando a proteção de dados pessoais, com alterações da Lei nº 12.965, mais conhecida como o Marco Civil da Internet.

Basicamente, a referida lei trouxe regras para disciplinar a forma como os dados pessoais dos indivíduos possam ser armazenados por empresas ou mesmo por outras pessoas físicas, com objetivo básico de proteger direitos fundamentais da personalidade da pessoa natural.

Em verdade, a lei teve por preocupação principal os serviços atualmente oferecidos, especialmente por meio de empresas que trabalham com novas tecnologias, voltados à constante coleta de dados pessoais de usuários, os quais ganham valor econômico na medida em que revelam tendências de consumo, políticas, religiosas, comportamentais etc. podendo servir como direcionamento de estratégias no mercado.

Nesse contexto, a referida lei regulamentou o “tratamento de dados pessoais”, entendido esse como toda e qualquer operação realizada com determinadas informações relacionadas a uma pessoa natural, podendo ser, exemplificativamente, o nome, RG, CPF, profissão, estado civil, grau de escolaridade etc. O “tratamento de dados”, portanto, inclui toda e qualquer conduta realizada com dados, como

por exemplo, a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação, controle, modificação, comunicação, transferência, difusão e extração.

Em suma, o grande objetivo da Lei nº 13.709/2018 foi estabelecer regras sobre como as empresas e o poder público deverão tratar os dados pessoais, fixando limites para que isso ocorra.

Neste contexto, certamente, tal lei deverá ser considerada pelos tomadores de serviços na medida em que se aplicará a quaisquer operações de tratamento de dados pessoais realizada por pessoa jurídica de direito privado, tendo os mesmos sido coletados ou tratados no Brasil.

Nesse sentido, o empregador, enquanto exercente do papel que a lei faz referência como “controlador de dados”, deverá adotar mecanismos de informação e de observância aos direitos dos titulares dos dados, ou seja, de seus empregados ou candidatos a emprego.<sup>3</sup>

## 4 Revista de bens de uso do empregado e de propriedade da empresa

A questão toca sobre a legalidade e eventual limite para realização de revistas pelo empregador em armários, gavetas e ferramentas de trabalho, de

<sup>3</sup> Quanto à utilização dos dados pessoais protegidos, a Lei nº 13.709/2018 determina que:  
“Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios:  
(...)  
IX – não discriminação: impossibilidade de realização do tratamento para fins discriminatórios ilícitos ou abusivos;  
Art. 7º O tratamento de dados pessoais somente poderá ser realizado nas seguintes hipóteses:  
I – mediante o fornecimento de consentimento pelo titular;  
II – para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador;  
III – pela administração pública, para o tratamento e uso compartilhado de dados necessários à execução de políticas públicas previstas em leis e regulamentos ou respaldadas em contratos, convênios ou instrumentos congêneres, observadas as disposições do Capítulo IV desta Lei;  
IV – para a realização de estudos por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais;  
V – quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual seja parte o titular, a pedido do titular dos dados;  
VI – para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral, esse último nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Lei de Arbitragem);  
VII – para a proteção da vida ou da incolumidade física do titular ou de terceiro;  
VIII – para a tutela da saúde, em procedimento realizado por profissionais da área da saúde ou por entidades sanitárias;  
IX – quando necessário para atender aos interesses legítimos do controlador ou de terceiro, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção dos dados pessoais; ou  
X – para a proteção do crédito, inclusive quanto ao disposto na legislação pertinente.”

propriedade da empresa, e de uso exclusivo do empregado, em casos de investigações ou denúncias envolvendo fraudes.

Perceba-se que a “revista do empregado” no ambiente de trabalho, pode se dar de formas distintas: (i) revistas íntimas sobre a pessoa do empregado; (ii) revistas sobre os bens do empregado; (iii) revistas não íntimas sobre a pessoa do empregado; (iv) revista sobre bens da empresa que estejam na posse do empregado etc.

Assim, por exemplo, a revista íntima sobre a pessoa do empregado revela-se quando há coerção para o empregado se despir ou submeter-se a qualquer ato de molestamento físico que exponha o corpo da vítima. Por sua vez, a revista sobre os bens do empregado corresponderia àquela em que os bens do trabalhador, que se encontram no seu ambiente de trabalho, tais como mesa, computador, armário etc. são vistoriados pelo empregador. Já as revistas não íntimas seriam aquelas sem contato físico e procedidas à distância através de passagem em portas de detector de metal, aparelho de raio X, câmeras de vídeo, etiquetas magnéticas, etc.

O artigo 373-A, inciso VI, da CLT veda que o empregador ou preposto proceda a revistas íntimas nas empregadas. Tal comando deve ser projetado, em razão da isonomia, a qualquer gênero. É dizer: não se toleram revistas íntimas dos empregados, assim compreendidas aquelas que importem qualquer contato físico e/ou exposição visual de partes do corpo ou de objetos pessoais do trabalhador.

Todavia, já com relação à revista de bens, a jurisprudência pátria tem admitido a inspeção de sacolas e bolsas por parte do empregador com o argumento de que seria direito deste para acautelar-se contra eventual desvio de seu patrimônio, sustentando não caracterizar ofensa ao patrimônio imaterial do empregado a revista realizada com respeito e urbanidade, em ambiente restrito ao público, com resguardo dos direitos da personalidade do trabalhador.<sup>4</sup>

Como outrora adiantado, a questão revela a ponderação de múltiplos interesses, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana e da valoração social

<sup>4</sup> A questão não é pacífica. Para se ter uma ideia, compare-se distintos julgados, proferidos em um mesmo tribunal regional:

“DANO MORAL. REVISTA DE SACOLAS E BOLSAS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Não se caracteriza como dano moral a simples revista de sacolas e bolsas, sem que haja qualquer contato físico, pois tal ato insere-se no poder de direção e fiscalização do empregador”. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário 00001346520135010051, da 6ª Turma, Relator: Marcos Cavalcante, Rio de Janeiro, RJ, 01 de agosto de 2014.

“DANO MORAL. REVISTA ÍNTIMA. É cediço que a revista por parte do empregador, realizada de forma não abusiva, é permitida, fazendo parte de seu poder diretivo. O que se abomina são as revistas que afrontem, de alguma maneira, a dignidade humana ou a intimidade ou privacidade do trabalhador, princípios previstos na Constituição da República (artigo 1º, III e 5º, X)” Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário 00105039820145010014, da 7ª Turma, Relatora: Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Rio de Janeiro, RJ, 2 de setembro de 2015”.

do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, da CRFB/1988), o direito à inviolabilidade da intimidade e da vida privada do empregado (artigo 5º, inciso X, da CRFB/1988) e princípio da presunção de inocência (artigo 5º, inciso LVII, da CRFB/1988) em contraposição ao direito de propriedade (artigo 5º, *caput* e XXII, da CRFB/1988) do tomador da mão de obra.

Em suma, com relação à revista de bens do empregado, dados os interesses em jogo, a possibilidade de adoção, para a proteção de pessoas e do patrimônio, de medidas de segurança apenas não deve ter o condão de impor constrangimento ao empregado, ou mesmo colocá-lo em situação vexatória ou atentatória de sua dignidade e intimidade, sob pena de configuração de danos extrapatrimoniais. Confira-se, com destaques:

DANO MORAL – REVISTA DE BOLSAS E PERTENCES – PROCEDIMENTO REALIZADO NA PRESENÇA DE CLIENTES (arguição de violação dos artigos 5º, II e XXII, da CF, 2º da CLT e 944 do CCB e divergência jurisprudencial). *A jurisprudência desta Corte tolera as revistas de bolsas, sacolas e pertences apenas em hipóteses nas quais os procedimentos sejam generalizados, sem contato físico e realizados de forma que não exponham o trabalhador ao testemunho de terceiros.* Todavia, esse não é o caso dos autos, uma vez que o acórdão recorrido registra que as revistas eram realizadas na presença de clientes e que o procedimento não era dirigido aos gerentes. Dessa forma, ao manter a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de revista em objetos e pertences da autora, o Colegiado Regional julgou em consonância com os artigos 186 e 927 do CCB. Intactos, portanto, os artigos 5º, II e XXII, da CF e 2º da CLT. Ademais, é firme no TST o entendimento de que as quantias arbitradas a título de reparações por danos morais devem ser modificadas nesta esfera recursal apenas nas hipóteses em que as instâncias ordinárias fixarem valores desprovidos de qualquer sentido de razoabilidade e proporcionalidade, para mais ou para menos. Na espécie, a importância arbitrada pelo Tribunal (R\$ 10.000,00) encontra-se em sintonia com os princípios de ponderação e equilíbrio que devem nortear a atividade jurisdicional, não havendo, que se falar em violação do artigo 944 do CCB. As decisões apresentadas ao confronto de teses não ultrapassam as barreiras do artigo 896 da CLT e da Súmula/TST nº 296. Recurso de revista não conhecido.” (TST-RR-41-95.2010.5.09.0662, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 17.02.2017)

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA PESSOAL. *A jurisprudência atual desta Corte é no sentido 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 a ensejar a indenização por dano moral, constituindo exercício regular do poder de direção e fiscalização do empregador. No presente caso, todavia, o Regional demonstrou que houve violação da intimidade do reclamante, na medida em que a empresa realizava revista pessoal, havendo, inclusive, contato físico, e por motivo discriminatório o que, sem dúvida, lhe causou constrangimento. Precedentes. (...)” (TST-AIRR-752-72.2012.5.15.0142, Relª Minª Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 12.062015)*

Em relação às revistas não íntimas, em que não há nenhum contato com o empregado nem conduta discriminatória do empregador, tem o Tribunal Superior do Trabalho reputado lícita a prática, entendendo tal procedimento como fruto do exercício regular do poder diretivo do empregador. Nesse sentido, com destaques:

RECURSO DE REVISTA. REVISTA VISUAL E EM PERTENCES. UTILIZAÇÃO DE DETECTOR DE METAIS. INEXISTÊNCIA DE ABUSO DE DIREITO. 1. Esta Corte Superior firmou entendimento de que *o procedimento de revista pessoal, desde que realizado de forma indiscriminada e sem contato físico com o trabalhador, não configura ato ilícito. Trata-se de procedimento inserido no poder diretivo e fiscalizatório do empregador, que, uma vez praticado, sem abuso de direito, não implica lesão aos direitos da personalidade e não caracteriza, assim, dano moral passível de indenização.* 2. Na hipótese, a Corte Regional registrou que a revista praticada pela empregadora se dava por meio de detector de metais e ocorria de forma visual em pertences, de maneira indiscriminada e esporádica. 3. Via de consequência, afiguram-se ilesos os arts. 5º, V e X, da CF, 186, 187 e 927 do Código Civil. Recurso de revista de que não se conhece.” (TST-RR-12369-23.2013.5.11.0007, Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 10.02.2017)

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. REVISTA PESSOAL. DETECTOR DE METAIS. Não há como acolher-se a pretensão de indenização por danos morais. Com efeito, *o uso do detector de metal é apenas um procedimento impessoal destinado a preservar, de forma válida, a incolumidade do patrimônio do empregador e do meio ambiente do trabalho, na forma do artigo 932, III, do Código Civil de 2002, como também, em razão da segurança pública no Brasil, uma prática socialmente tolerada, se não desejada, nos mais variados ambientes, desde bancos, aeroportos e repartições públicas até grandes eventos musicais e partidas de futebol.* Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. (TST-RR-944-70.2013.5.05.0102, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 12.06.2015)

Nesse contexto, tolerável, portanto, a realização de revistas pelo empregador em armários, gavetas e ferramentas de trabalho, de propriedade da empresa, e de uso exclusivo do empregado, máxime em casos de investigações ou denúncias envolvendo fraudes.

A título de curiosidade, anote-se que, em Portugal, permite-se o colhimento de dados relativos à vida extraprofissional do trabalhador se tais informações estiverem estritamente vinculadas ao serviço exercido ou, ainda, caso possam causar prejuízos ao empregador ou terceiros. Nesse sentido, dispõe o Código do Trabalho:

Artigo 16.º

Reserva da intimidade da vida privada

- 1 – O empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.
- 2 – O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Artigo 17º

Proteção de dados pessoais

- 1 – O empregador não pode exigir a candidato a emprego ou a trabalhador que preste informações relativas:
  - a) À sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação;
  - b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.
- 2 – As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.
- 3 – O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.
- 4 – Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou

trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

5 – Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos nºs 1 ou 2.

O correio eletrônico corporativo é um grande exemplo da hipótese. Pode o empregador controlar o acesso à *internet* e ao correio eletrônico utilizado pelo empregado durante a jornada de trabalho? O Tribunal Superior do Trabalho tem permitido a prática entendendo inexistir afronta ao direito fundamental à privacidade.

No caso de monitoramento de *mail* corporativo sustenta-se, basicamente, que: (i) se o monitoramento recai sobre *e-mail* funcional, não se configura violação do direito à intimidade e ao sigilo de correspondência,<sup>5</sup> pois o empregador é parte interessada e nada do que será lido ali poderá configurar uma invasão na esfera privada e íntima do funcionário. Ao contrário, a empresa tem total interesse em, por exemplo, responder e-mails endereçados a funcionários ausentes, evitar que entrem vírus na rede etc.; (ii) se o monitoramento recai sobre *e-mail* pessoal ou de uso misto, o empregador, caso não tenha advertido o empregado acerca do monitoramento, não deverá fazê-lo, sob pena de violar sua intimidade.<sup>6</sup> Em suma, o *e-mail* está protegido pelo mesmo sigilo destinado às cartas, tal qual assegura o artigo 5º, inciso XII da Constituição.<sup>7</sup>

Insera-se, portanto, no poder diretivo do empregador, a realização de revistas em armários, gavetas e ferramentas de trabalho de propriedade da empresa, *sendo recomendável a advertência da prática no contrato de trabalho, nas hipóteses em que o uso seja exclusivo por único empregado, ou que seja possível o uso dos bens igualmente para fins pessoais.*

## 5 O risco trabalhista

Reveladas as práticas recomendáveis, vale mensurar o risco trabalhista envolvido nas hipóteses.

<sup>5</sup> A questão é pacificada no TST:

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1130409520045020047, da 1ª Turma, Relator: Ministro Vantuil Abdala, Brasília, DF, 30 de novembro de 2007.

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – DANO MORAL – JUSTA CAUSA. O julgado a quo registrou que não fere norma constitucional a quebra de sigilo de e-mail corporativo, sobretudo quando o empregador, previamente, avisa a seus empregados acerca das normas de utilização do sistema e da possibilidade de rastreamento e monitoramento de seu correio eletrônico. Agravo de instrumento desprovido”.

<sup>6</sup> DUARTE, Juliana Bracks; TUPINAMBÁ, Carolina. Direito à intimidade do empregador x direitos de propriedade e poder diretivo do empregador. *Revista de Direito do Trabalho*, Revista dos Tribunais, ano 28, n. 105, p. 235, jan./mar. 2002.

<sup>7</sup> O texto Constitucional é ainda regulamentado pela Lei 9.262/1996.

A Constituição, em seu artigo 5º, inciso X, assegura como direito fundamental do ser humano a privacidade, que, se violada, enseja a reparação por danos extrapatrimoniais. A privacidade ilustra, nada mais nada menos, que o poder da própria pessoa sobre o conjunto de elementos e ações que formam o seu círculo íntimo. Em outras palavras, ao tutelar a intimidade, o diploma constitucional protege o cidadão, incluindo os trabalhadores, essencialmente da ingerência de terceiros em sua esfera privada.

Com a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, foram acrescentados à CLT diversos dispositivos que tratam o dano extrapatrimonial na seara do Direito do Trabalho, artigos 223-A a 223-G.<sup>8</sup>

A relação de bens imateriais trazida no artigo 223-C não tem sido sequer considerada exaustiva.<sup>9</sup> Nesse sentido, foi aprovado o Enunciado nº 19 da 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho:

Enunciado 19. Danos extrapatrimoniais: é de natureza exemplificativa a enumeração dos direitos personalíssimos dos trabalhadores constante do novo artigo 223-C da CLT, considerando a plenitude da tutela jurídica à dignidade da pessoa humana, como assegurada pela Constituição Federal (artigos 1º, III; 3º, IV, 5º, caput, e §2º)

De todo modo, o legislador promoveu verdadeira tarifação dos danos patrimoniais, já confirmada a constitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, que poderão, se antemão, serem sopesados pelos tomadores de serviços.

Não se pode afirmar ao certo se eventual violação das garantias constitucionais em jogo ensejará ofensa de natureza leve, média, grave ou gravíssima. É muito cedo para especulações a respeito. De toda sorte, a questão passa a ter limites mensuráveis, é dizer, o contingenciamento do passivo trabalhista destacado ganha contornos objetivos.

<sup>8</sup> Sem prejuízo das críticas doutrinárias, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho ajuizou a ação direta de inconstitucionalidade nº 5.870, alegando violação do inciso XXVIII do artigo 7º e dos artigos 170 e 225 da Constituição Federal, pelos incisos I, II, III e IV do §1º do artigo 223-G da CLT.

<sup>9</sup> “Entendemos que os dispositivos mencionados pecaram ao pretender elaborar uma lista exaustiva e, ainda assim, bem limitada. Pela leitura estrita do artigo 223-C não seriam indenizáveis, por exemplo, a integridade psíquica, o nome do trabalhador, a integridade funcional, sem contar o direito de não ser discriminado por fatores como a idade, a etnia, a cor, a descendência, o gênero etc., o que fere a lógica do conceito amplo de dano extrapatrimonial e toda a doutrina dos direitos da personalidade.” OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O dano extrapatrimonial trabalhista após a lei nº 13.467/2017, modificada pela MP nº 808, de 14 novembro de 2017. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, p. 342, edição especial nov. 2017.

## 6 Conclusões

Analisados os pontos acima, concluímos resumidamente que:

- i. a consulta prévia do nome de candidato a emprego em cadastros de restrição de crédito não é recomendável, podendo ensejar danos extrapatrimoniais;
- ii. a pesquisa do nome de candidato a emprego em processos ou inquéritos criminais poderá ser legitimada, desde que a função a ser desempenhada exija a cautela e que seja avisada a prática previamente aos pretendentes;
- iii. não é recomendável, podendo ensejar danos extrapatrimoniais, que apontamento histórico do candidato em processo ou inquérito criminal, máxime se o crime estiver prescrito ou se a pena tiver sido cumprida, seja indicado como causa de insucesso em processo seletivo;
- iv. a LGPD exige transparência quanto ao processamento de dados pessoais, o que deverá ser observado pelas empresas, sendo recomendável a normatização interna sobre o tema, objetivando a modernização, uniformização e interiorização das boas práticas;
- v. é legítimo que o empregador proceda revistas em armários, gavetas e ferramentas de trabalho de propriedade da empresa, ainda que de uso exclusivo do empregado, sendo recomendável o aviso prévio sobre a prática e suas respectivas condições logo por ocasião da contratação do trabalhador.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

TUPINAMBÁ, Carolina. Privacidade, intimidade e vida privada do empregado: até onde o empregador pode avançar. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 47, p. 27-42, out./dez. 2022.

---