

Revista de bolsa de empregada só gera indenização se houver excesso

O ato de revistar diariamente os pertences dos empregados não gera, por si só, o dever de indenizar, o que só ocorre quando ficam evidenciados excessos praticados pelo empregador ou por seus representantes. Esse entendimento foi adotado pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho para negar por unanimidade o pedido de indenização feito por uma assistente de uma loja de material esportivo de Salvador.

Reprodução



A empregada tinha sua bolsa revistada diariamente pela loja em que trabalhava
Reprodução

A profissional alegou na reclamação trabalhista que a SBF Comércio de Produtos Esportivos Ltda. (Rede Centauro) violou seu bem-estar psicológico e sua imagem, uma vez que todos os dias se via exposta a situação constrangedora, que colocava em xeque sua dignidade. Segundo as testemunhas, a revista consistia em a própria empregada abrir a sua bolsa e retirar seus pertences, e todos se sujeitavam ao mesmo procedimento.

O juízo de primeiro grau condenou a empresa a pagar indenização de R\$ 1 mil, valor que foi majorado para R\$ 5 mil pelo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (BA). Segundo a corte regional, a revista de pertences dos empregados na entrada e na saída do local de trabalho, com a justificativa de salvaguardar o patrimônio da empresa, é abusiva, pois expõe continuamente o trabalhador a constrangimento e situação vexatória.

Porém, segundo o relator do recurso da assistente, ministro Alberto Bresciani, a revista moderada, se não acompanhada de atitudes que exponham a intimidade do empregado ou ofendam publicamente o seu direito à privacidade, não induz à caracterização de dano moral.



Ao concluir pela absolvição da empresa, o relator acrescentou que, para que seja tipificado o abuso de direito, seria necessário que se configurasse excesso, vindo a acusação acompanhada de outros atos que denunciassem o propósito de causar dano, "representando uma quase tortura para o trabalhador". Isso, a seu ver, não ficou demonstrado no caso. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
RR 1115-38.2016.5.05.0032

Meta Fields