



## Não provar acusação contra empregado anula justa causa

Acusar o empregado de delito, sem prova, e dar ampla divulgação ao fato é suficiente para anular demissão por justa causa e determinar o pagamento de indenização por dano moral. O entendimento é da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que acolheu o recurso de um ex-empregado de uma transportadora. O relator foi o ministro Vieira de Mello Filho.

A ação foi movida por um ex-empregado da Transportadora Landa Rio, do Rio de Janeiro. Sob o argumento de que ele confessou, em depoimento à Polícia, sua participação em esquema montado para desvio de mercadoria, a empresa dispensou o trabalhador por justa causa. A primeira instância da Justiça do Trabalho determinou a anulação da justa causa e o pagamento de indenização por dano moral.

Para fundamentar a decisão, a 19ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro levou em conta três fatores. O primeiro: a impugnação do documento apresentado pela empresa, contendo o depoimento do empregado, que alegou tê-lo assinado sob ameaça de tortura. O segundo fator: a falta de identificação e assinatura das autoridades que ouviram o depoimento. Terceiro: o fato de que a empresa não atendeu determinação para apresentar, em 30 dias, cópia de inquérito ou ação penal contendo provas conclusivas sobre suas acusações.

A transportadora recorreu. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) reformou a sentença em parte para manter a anulação da justa causa, mas excluiu a condenação por dano moral. Isso levou o autor da ação a entrar com recurso, na tentativa de retomar a sentença original. Após vê-lo rejeitado pelo TRT, o trabalhador apelou ao TST. Apontou violação de dispositivos constitucionais e do Código Civil.

O ministro Vieira de Mello Filho, relator, considerou a própria decisão do TRT para reformar a decisão. De acordo com o ministro, a segunda instância afirmou que a demissão por justa causa exige prova “robusta e insofismável”, especialmente quando a acusação se refere a ato de improbidade, que gera graves conseqüências na vida do acusado. O tribunal usou a mesma linha de julgamento para anular a justa causa e revogar a reparação por dano. Assim, concluiu, o juiz esqueceu-se das “graves conseqüências” que mencionara.

Para Vieira de Mello, a postura da empresa foi agravada ao permitir que suas acusações ou desconfianças — não comprovadas — fossem divulgadas entre os colegas de trabalho do empregado, violando direitos constitucionalmente previstos, como a honra e a imagem. “Tal atitude denota, no mínimo, negligência da empregadora no trato de tais questões, já que em algumas ocasiões é a própria reclamada que dá publicidade às acusações para servir de exemplo aos demais empregados, o que não restou provado neste caso”, assinalou.

**AIRR-2.111/1999-019-01-40.8**

**Date Created**

30/04/2008