



Indenização para grávida acusada de improbidade é mantida

A Companhia Comercial de Máquinas CCM Ltda. não conseguiu reverter decisão que a condenou a pagar 150 salários mínimos de indenização por danos morais a uma ex-empregada. A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) que condenou a empresa por demitir uma funcionária durante a gravidez e ainda acusá-la de improbidade.

Segundo a ministra Dora Maria da Costa, o TRT-PR concluiu que a conduta da empresa foi suficiente para caracterizar ato lesivo à honra e o dano moral. Para se chegar à conclusão diversa, disse a ministra, seria necessário rever fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST.

Ela entrou com ação trabalhista e, na fase inicial, um acordo permitiu sua reintegração ao emprego, com compromisso de que receberia os salários do período entre o ajuizamento da ação e o retorno ao serviço.

Os salários do período não foram pagos. Segundo ela, a empresa alegou que tinha o direito de reaver o que gastou com o pagamento das verbas rescisórias e decidiu abater o valor dos salários. Meses depois, ela foi demitida por justa causa, sob acusação de má-fé, por não ter retornado ao serviço, e de ter se apossado de valores que não lhe pertenciam.

A 6ª Vara do Trabalho de Curitiba entendeu que “não se pode impor ao empregado que arque com prejuízos a que não deu causa, devolvendo valor recebido de boa-fé”. Para o juiz e o TRT-PR, a atitude da empresa de cobrar a devolução dos valores pagos a título de verbas rescisórias e demiti-la por justa causa por não receber o dinheiro configura dano moral.

Segundo o juízo de primeira instância, o ajuste celebrado entre as partes não cogitava qualquer reembolso de valor das verbas rescisórias (R\$ 3.805,65), muito menos da multa rescisória de 40% do saldo do FGTS (R\$ 2.121,81), cujo pagamento sequer foi comprovado nos autos.

A trabalhadora alegou que não compareceu à empresa na data marcada para seu retorno, mas que apresentou atestado médico que determinava repouso em razão de seu precário estado de saúde. Na sentença, mantida pelo TRT-PR e pela 8ª Turma do TST, ficou entendido que não se cogita de má-fé da autora em permanecer afastada por motivos de saúde.

No recurso ao TST, a defesa da CCM sustentou que não tinha conhecimento de que a funcionária estava grávida quando da primeira demissão, sem justa causa, e porque teria sido demonstrado o ato de improbidade justificador da demissão por justa causa. De acordo com o artigo 482 da CLT, o ato de improbidade por parte do empregado é uma das razões que justifica a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR 40615/2002-900-09-00.3

Date Created

06/08/2009