

Demissão por justa causa por improbidade depende de provas inequívocas

Para que seja mantida a demissão por justa causa provocada por conduta grave do trabalhador, é necessária a apresentação de provas inequívocas do ato de improbidade que foi cometido. Isso ocorre porque a acusação de improbidade é uma das mais graves no que diz respeito à demissão por justa causa, afetando o conceito de honestidade do trabalhador.

Com base em tal entendimento, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) [rejeitou](#) recurso do Itaú Unibanco e manteve sentença de primeira instância que afastou a justa causa na demissão de uma bancária. A mulher perdeu o emprego após o banco constatar, em diversas ocasiões, diferenças de valores no caixa em que trabalhava. De acordo com a decisão, a diferença de valores foi constatada pela empresa que transportava os valores, com o acompanhamento de um gerente operacional. O Itaú Unibanco apontou também que, nos dias em que era registrada a diferença, foram feitos depósitos na conta corrente da funcionária.

Relatora do caso no tribunal mineiro, a desembargadora Emilia Facchini afirmou que as provas apresentadas não permitem concluir com segurança que a empregada se apropriou dos valores do banco ou que sua negligência causou as diferenças de valores. Ela citou depoimento de testemunha da empresa, em que o homem apontou o procedimento padrão para identificação do valor encontrado em cada caixa. O dinheiro era colocado em um envelope lacrado mas, como informou a relatora, não existia um funcionário que conferisse os valores.

A desembargadora reproduziu depoimentos que indicariam falta de transparência no processo, pois dentro da agência era feita apenas a conferência do valor citado pelo caixa com o registrado na fita de caixa pelo gerente. A comparação feita pela transportadora ocorria fora da agência, sem qualquer ingerência do banco ou do empregado, que não podia questionar o relatório, apontou ela. Emilia Facchini citou ainda que o banco não cobrou da caixa os valores relativos à diferença, e também não foi feita qualquer comunicação sobre a diferença de valores.

A relatora também disse que, segundo a testemunha da empresa, a investigação não concluiu que houve apropriação de valores do caixa pela empregada, mas que apenas em seu local de trabalho foram registradas as diferenças. Por conta da dúvida sobre tais fatos, a desembargadora Emilia Facchini concluiu que não poderia ter sido aplicada a demissão por justa causa, sendo seguida de forma unânime pelos demais integrantes da 3ª Turma. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Date Created

26/11/2013