
Sem prova, empregado não pode ser acusado por desconto indevido

A dispensa por justa causa exige farta prova sobre a falta grave do empregado, pois é a penalidade mais severa e gera graves consequências em sua vida profissional e social. Foi o que afirmou o juiz João Lúcio da Silva, da 3ª Vara do Trabalho de Montes Claros (MG), ao anular dispensa de um atendente de *call center* acusado de dar desconto de forma indevida para um vizinho.

Empregado de uma empresa de telecomunicações, ele havia sido acusado de utilizar seu *login* pessoal para beneficiar um vizinho com descontos em assinatura de um plano de TV.

Uma testemunha chegou a dizer que soube, por meio de uma colega, que o funcionário havia praticado "reversão" fraudulenta, porque não houve ligação do cliente que a justificasse. Conforme verificou o juiz, o procedimento técnico denominado "reversão" consiste em o atendente persuadir o cliente a não cancelar o contrato com a operadora de telefonia móvel, concedendo-lhe desconto no contrato.

Entretanto, pelas declarações de outra testemunha, o julgador constatou que a "reversão" era uma prática da empresa e, inclusive, tinha anuência da supervisora. Assim, concluiu que não houve prova de que o funcionário usou o sistema da empresa para beneficiar terceiros.

O juiz afastou a dispensa motivada do empregado e reconheceu que ele foi injustamente dispensado, tendo direito às parcelas trabalhistas decorrentes. A empregadora recorreu da sentença, mas o recurso não foi conhecido pela 9ª Turma do TRT-3, devido a vício de representação processual. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Date Created

18/10/2015