



Embolsar dinheiro de cliente e pagar conta no crédito; justa causa

A 5ª Vara do Trabalho de Brasília manteve a demissão por justa causa imposta a uma vendedora que, ao efetuar uma venda e receber R\$ 99 em dinheiro do cliente, ficou com o valor e concluiu o pagamento em seu próprio cartão de crédito, parcelando-o em seis vezes.

A funcionária entrou na Justiça para pedir a reversão da justa causa. Na ação, ela assumiu a conduta e disse que agiu de forma inconsequente e que já tinha visto outras vendedoras e a gerente agirem dessa forma. A empresa, por sua vez, afirmou que orienta os vendedores a não receberem dinheiro dos clientes, pois os pagamentos devem ser feitos no caixa, e que a trabalhadora procedeu de forma não permitida.

Ao julgar o caso, a juíza Elisângela Smolareck, que assina a sentença, disse ser óbvio que não é correto o vendedor receber dinheiro diretamente do cliente e pagar a conta no caixa com seu próprio cartão de crédito. “A conduta da reclamante foi totalmente errada, faltando com a lealdade que deve pautar as relações de trabalho”, afirmou.

A juíza destacou que, pelo tempo de vínculo entre as partes, mais de quatro anos de contrato de trabalho, poderia se considerar que a conduta da autora não fora grave o suficiente para justificar a aplicação da justa causa e assim ponderar sobre a possibilidade de uma gradação da penalidade, até em razão do pequeno valor envolvido. No entanto, para a juíza, essa saída seria possível se pudesse ser afastada a má-fé na conduta da empregada, caso o pagamento tivesse sido feito com cartão de débito, por exemplo.

Para a juíza, o fato de ter recebido o valor total da compra em dinheiro e ter efetuado no caixa o pagamento com o próprio cartão de crédito e ainda ter parcelado o valor em seis vezes, torna impossível afastar a má-fé da funcionária. “Com efeito, a reclamante se beneficiou financeiramente da manobra, recebendo o valor a vista e fazendo sua reposição de forma parcelada, em seis vezes, e no cartão de crédito, que sabe-se que constitui ônus para a empresa”, afirmou.

E emendou: “Por mais que o valor do prejuízo seja ínfimo, sob o ponto de vista empresarial, não se pode justificar a conduta errada do empregado que age, se não de má-fé, sem o menor zelo pela atividade do empregador, beneficiando-se de operação que prejudica a empresa, não importa em que proporção”.

Ao manter a dispensa por justa causa, a juíza disse entender que para moralizar as relações de trabalho não se pode ignorar condutas que deixam óbvia a deslealdade do empregado com o empregador, “sob o argumento de que aquele constitui a parte hipossuficiente da relação”. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.*

Processo 0000591-55.2014.5.10.0005

Autores: Redação ConJur