

Demissão por erro em documento não isenta empresa de indenizar

A demissão baseada em documento com erro de informação, mesmo que o material não tenha sido produzido pela empregadora, gera pagamento de indenização ao trabalhador. Esse entendimento foi aplicado, por decisão unânime, pela 5ª Turma do Tribunal Superior Trabalho para condenar uma distribuidora de refrigerantes a indenizar por danos morais um assistente de distribuição despedido por justa causa.

O trabalhador foi demitido depois de apresentar atestado médico com data diferente do período em que permaneceu afastado. Porém, ele demonstrou que o documento estava errado. O dano moral foi confirmado porque a empresa manteve a punição mesmo depois de o hospital admitir e corrigir o erro. Na reclamação trabalhista, o assistente pediu, além da indenização, a conversão do motivo da sua despedida para sem justa causa, com o devido pagamento das verbas rescisórias.

Entre as provas anexadas à petição inicial estava o comunicado do médico para a direção do hospital informando que o atendimento na verdade ocorreu no dia em abril de 2012, e não em fevereiro daquele ano, como havia informado anteriormente no atestado, que concedeu dois dias de descanso para o paciente se recuperar de dengue.

A empresa afirmou que a demissão teve fundamento em documento oficial do próprio hospital municipal de Fortaleza (CE), que inicialmente declarou que o trabalhador não foi atendido nem em fevereiro nem em abril. Depois, a direção da unidade reconheceu consulta feita em abril, em resposta a requerimento apresentado pelo trabalhador, durante a instrução do processo.

Segundo a empregadora, a condenação por dano moral não deveria ocorrer, porque foi induzida a erro ao demitir o trabalhador com base na primeira informação transmitida. O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Maracanaú (CE) julgou procedentes os pedidos do assistente e condenou a empresa a pagar R\$ 10 mil de indenização.

A corte de primeiro grau argumentou justificou a compensação alegando que a simples conversão da justa causa não é suficiente para reparar o dano moral, porque dela resultou apenas o pagamento das verbas rescisórias. O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (CE) manteve a decisão, afirmando que, se a empresa não quisesse rescindir o contrato, teria reintegrado o assistente ao emprego logo após ser notificada sobre a ação, que continha, desde o início, o reconhecimento do erro pelo médico.

No TST, o relator do recurso, ministro Caputo Bastos, considerou correta a decisão do TRT-7. Segundo o julgador, os requisitos para a reparação civil estão configurados: o ato ilícito (a acusação de ato de improbidade inexistente), o dano (a perda do emprego e a ofensa à honra), a culpa da empresa e o nexo de causalidade entre eles.

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

RR-10570-12.2012.5.07.0032

Date Created

16/05/2016