Empresa pode demitir por “quebra de caixa” sem pagar dano moral

Caso a empresa passe a desconfiar de um empregado, é possível demiti-lo sem ter de pagar indenização. Com esse entendimento, uma transportadora de valores foi absolvida da condenação ao pagamento de dano moral a uma atendente que alegou ter sido dispensada sob a acusação injusta de furto, relativa a “furo de caixa”. A empregada recorreu da decisão, mas a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu do recurso.

Na reclamação trabalhista, a atendente disse que foi responsabilizada indevidamente por quebra de procedimento e penalizada com desconto de R\$ 1,5 mil por uma diferença de caixa de R\$ 3 mil, pois tinha feito todas as rotinas corretamente. Segundo ela, a apuração da quebra de caixa “repercutiu negativamente” e “constrangeu intensamente a autora”, pois a ela estava sendo imputada acusação de apropriação indébita ou de desatenção grave.

Inicialmente a empresa foi condenada pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Paranaguá (PR), mas o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região excluiu da condenação a verba indenizatória, entendendo que a quebra de caixa foi um dos motivos da demissão, mas não havia provas de que a empresa tenha agido de forma a atingir a imagem e a honra da atendente perante terceiros, nem de que tenha prejudicado a sua reinserção no mercado de trabalho.

A ex-empregada, em recurso para o TST, insistiu na tese de que foi acusada de furto, o que lhe causou transtorno na esfera moral. Mas no exame do recurso o ministro Walmir Oliveira da Costa, relator, assinalou que a argumentação de que a dispensa ocorreu pela imputação de crime e foi abusiva se contrapõe à conclusão do TRT de que a empresa se limitou a utilizar o seu direito de dispensar empregados, sem justa causa.

O ministro observou que, segundo a jurisprudência do TST, a dispensa, inclusive por justa causa e revertida por decisão judicial, não justifica o pagamento de indenização por dano moral, salvo nos casos de abuso de direito, quando há ofensa à honra, imagem, vida privada ou intimidade do empregado, o que não ocorreu. Assim, não conheceu do recurso. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RR-353100-09.2009.5.09.0322

Date Created

25/08/2017