



Doméstica que usou cosméticos da empregadora reverte justa causa

A utilização de cosméticos da empregadora pela trabalhadora doméstica não deve ser encarada como ato capaz de atrair a aplicação mais severa admitida no contrato de trabalho. O entendimento é da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, que reverteu a demissão por justa causa aplicada a uma empregada doméstica gestante que usava cosméticos da empregadora.

Segundo o relator, desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho, é preciso dimensionar a relevância do fato e não esquecer que aos empregados domésticos no Brasil são dispensadas duras condições de trabalho, cujas tarefas laborais são as mais diversificadas, incluindo a limpeza de banheiros e execução de outras atividades não menos penosas. No entendimento do relator, o incidente seria melhor resolvido por intermédio de um diálogo franco e aberto entre a trabalhadora e a empregadora.

“Por mais caros sejam os cosméticos, (...), não é razoável aplicar a pena de justa causa a uma trabalhadora grávida que deles fez uso uma vez ou outra, sem que a reclamada tenha mantido com a obreira uma conversa prévia sobre o assunto ou aplicado qualquer penalidade intermediária. A reclamante não subtraiu qualquer perfume da reclamada, muito menos com a finalidade de extrair vantagem financeira. Quis a obreira experimentar os cosméticos utilizados pela sua patroa, cuja relação de emprego marcadamente é desigual”, sustentou o desembargador.

O ato de improbidade do trabalhador, de acordo com o relator do caso, só se caracteriza quando o empregado tenha por objetivo alcançar vantagem para si ou para outrem. “Embora a reclamante tenha, em tese, praticado ato que não se insere na normalidade da autocrática relação entre patrões e empregados domésticos, isso não é suficiente, sob a ótica trabalhista, a caracterizar o ato de improbidade apto a permitir a rescisão motivada do contrato de trabalho, notadamente da empregada gestante”, explicou o desembargador.

Como o ato praticado pela trabalhadora não teve finalidade de tirar vantagem financeira do patrimônio da empregadora, o magistrado entendeu que foi desproporcional a pena aplicada. “Ausente, por completo, a gravidade da conduta e, por consequência, a proporcionalidade entre o ato praticado e a pena aplicada, impõe-se afastar a justa causa.”

Entenda o caso

A doméstica ajuizou reclamação trabalhista questionando a dispensa por justa causa. Admitida em agosto de 2013 e demitida em maio de 2014, ela alegou que foi dispensada, em período gestacional, por suposto ato de improbidade. A trabalhadora disse na ação que sua demissão por justa causa teria ocorrido de forma arbitrária e ilegal, pois não houve ato suficientemente grave a justificar a dispensa.

Já a empregadora afirmou que a doméstica foi demitida porque foi flagrada, em mais de uma oportunidade, utilizando produtos de uso pessoal da empregadora, sem autorização. Argumentou ainda que houve nítida e irreversível quebra de confiança na empregada. Esclareceu que os cosméticos ficavam guardados na suíte do casal, que não deveria ser frequentada pela empregada para uso pessoal, vez que ela possui quarto e banheiro próprios.



De acordo com a empregadora, a conduta da doméstica foi constatada em imagens gravadas por câmera de vídeo instalada voltada para a bancada da suíte. A reclamante utilizava, além de cremes e perfume, também maquiagens, pincéis, esponja, batom, desodorante e escova de cabelo, entre outros produtos. No recurso ao TRT-10, a doméstica disse que as imagens nada comprovam e que elas foram feitas de forma ilícita.

Conforme o relator do caso, desembargador Grijalbo Fernandes Coutinho, o caso em questão é de extrema delicadeza, não apenas por se tratar de relação empregatícia doméstica, mas também pela incontroversa situação de estabilidade provisória gestacional. A existência de prova da conduta da trabalhadora, segundo o relator, não é suficiente para o desfecho do processo, já que para a configuração da justa causa é necessário investigar sobre os seus demais requisitos caracterizadores, como tipicidade, gravidade, proporcionalidade, imediatidade, atualidade, nexos de causalidade, inexistência de punição anterior e voluntariedade.

“Sopesando todas as questões que norteiam a presente situação fática, é necessário ponderar sobre o bem da vida deduzido e o bem da vida resistido, pelas partes litigantes. Não há dúvida de que a reclamante utilizou bens cosméticos de propriedade da reclamada. (...) Contudo, não menos certo também é o fato de que a rescisão do contrato de trabalho, sob modalidade justificada, deve observar a gravidade da conduta e a adequação da medida, na proporcionalidade que corresponda o ato praticado”, ponderou em seu voto.

O empregador precisa ter ainda mais zelo ao pretender rescindir o contrato de trabalho quando se trata de estabilidade provisória. “No caso de estabilidade gestacional, esse cuidado deve ser ainda maior, porquanto a finalidade da garantia é assegurar não apenas a subsistência materna, mas também do nascituro, preservando a saúde e a integridade física e mental de ambos. (...) Portanto, sendo a reclamante detentora de estabilidade provisória ao tempo da dispensa, em razão de seu estado gravídico, entendo que a empregadora não poderia decidir por resguardar os seus produtos cosméticos, em detrimento do bem maior juridicamente protegido pelo legislador constituinte”, pontuou. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.*

Processo 0000878-70.2014.5.10.020

Date Created

25/01/2017