



## Dispensa de empregada por fazer troca sem cupom fiscal é abusiva

Demitir uma funcionária por ela ter trocado um produto comprado na própria loja sem apresentar o cupom fiscal é uma medida exagerada. O entendimento é da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que rejeitou recurso de uma rede de lojas de roupa contra condenação ao pagamento de reparação por danos morais a uma encarregada da unidade em um shopping de Florianópolis. O procedimento da empresa foi considerado excessivamente rigoroso pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC), que determinou o pagamento de indenização de R\$ 10 mil.

Segundo a trabalhadora, a dispensa ocorreu em razão de uma "rixa" com outra colega de trabalho. Ela disse que comprou uma blusa na loja e ia trocá-la por um par de sapatos, mas não tinha com ela o cupom fiscal. A encarregada do setor de calçados, ao vê-la utilizando os sapatos, iniciou uma discussão, que resultou na demissão. Duas testemunhas apresentadas pela trabalhadora informaram que, embora a troca tenha sido feita sem a apresentação de cupom fiscal, ela fez o pagamento no mesmo dia em que foi questionada sobre o uso dos sapatos.

Ao pedir indenização por danos morais, ela afirmou que a empresa fez uma reunião com todos os colaboradores e comunicou sua demissão por justa causa, "sob acusação de ter se apropriado indevidamente de um sapato". Segundo informou, o conteúdo da reunião vazou e tornou-se conhecido no shopping, onde passou a ser mal vista.

No recurso ao TST, a rede de lojas questionou o valor da indenização. Quanto à justa causa, disse que uma norma interna vedava a atitude da encarregada e que depoimentos, inclusive da própria trabalhadora, provaram que ela tinha conhecimento do procedimento correto a ser adotado "e ainda assim optou por ignorá-lo".

### **Rigor excessivo**

Para o relator do recurso, ministro Cláudio Brandão, a empresa agiu com excessivo rigor em relação à demissão. Quanto à existência de dano moral, observou que a condenação foi amparada na valoração das provas, além da demonstração do dano. Segundo o TRT-12, testemunhas que tiveram contato direto com os fatos foram unânimes em informar que a história se tornou conhecida e comentada no ambiente de trabalho.

Brandão ressaltou ainda o abuso do ato do empregador, com o fundamento, expresso pela corte regional, de que os testemunhos sugeriam até mesmo uma espécie de falsa imputação de justa causa, tomando um fato isolado e de menor proporção para impor o desligamento. Para o relator, é inviável o conhecimento do recurso quanto a esse tema porque, para chegar a conclusão diferente do TRT-12, seria necessário revolver fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST.

Sobre o valor da indenização, afirmou que a empresa se limitou a invocar o princípio da razoabilidade, de forma genérica, quando deveria ter indicado, de modo preciso e fundamentado, por que os critérios utilizados pelo TRT não foram aplicados ou mensurados corretamente. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*



**Processo RR-5332-60.2010.5.12.0026**

**Date Created**

05/11/2017