

TST absolve supermercado por impedir entrada de empregado demitido

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a condenação da Líder Supermercados e Magazine Ltda., de Belém (PA), ao pagamento de R\$ 300 mil de indenização por assédio moral a um empregado. A reparação havia sido deferida em reconvenção (pedido formulado por uma parte em ação ajuizada pela outra) numa ação de consignação originariamente ajuizada pela própria empresa, mas, segundo o colegiado, esse não é o meio processual adequado para discutir a matéria.

123RF



123RF TST absolve supermercado por impedir entrada de empregado após demissão

Em agosto de 2020, a empresa comunicou a dispensa, mas o empregado teria se recusado a aceitá-la e a cumprir o aviso-prévio. Segundo a Líder, ele continuou a trabalhar “como se nada tivesse acontecido”, levando-a a tomar medidas para impedir que sua entrada, sem permissão, nas suas dependências. Diante disso, ajuizou a ação de consignação para depositar, em juízo, as verbas rescisórias.

O empregado, então, apresentou a reconvenção, instrumento utilizado no mesmo processo pelo réu para apresentar, além da contestação, pedidos contra a parte autora. Nela, pediu indenização, alegando ter sido vítima de assédio moral por três dos quatro sócios da empresa, com condutas como constrangimentos, falsa acusação de invasão de propriedade, produção de boletim de ocorrência, instauração de inquérito policial e ações judiciais.

No primeiro grau, a empresa teve sua ação de consignação acolhida, com a extinção da reconvenção do empregado. Já o Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (PA/AP), reformando a sentença, acolheu a reconvenção e condenou a Líder ao pagamento de R\$ 300 mil de indenização, por considerar demonstradas as humilhações.

No recurso ao TST, a empresa sustentou que não havia conexão entre a ação de consignação e o pedido formulado na reconvenção. Defendeu, ainda, que a demissão se inseria no poder diretivo do empregador e não configurava ato discriminatório nem assédio moral. Segundo a Líder, o empregado fora apenas convidado a prestar esclarecimentos pelo fato de frequentar suas dependências mesmo após ter sido



despedido, e, diante de sua resistência, apenas encaminhara a situação às autoridades.

O relator do recurso de revista, ministro Ives Gandra, assinalou que a ação de consignação não é o âmbito para discutir validade da demissão e o dano moral dela decorrente. Haveria, no caso, uma impropriedade do meio processual. Segundo ele, a validade da dispensa só poderia ser discutida numa reclamação trabalhista, uma vez que a reconvenção em ação de consignação deve se restringir à matéria objeto do pedido – no caso, o depósito em juízo das verbas rescisórias.

Para o relator, a condenação por danos morais estava “umbilicalmente” ligada à validade da dispensa. “Se a despedida foi válida, as medidas adotadas pela Líder também o são, não constituindo assédio, mas defesa de seu direito de dispensa e de propriedade”, acentuou. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do Tribunal Superior do Trabalho.*

RRAg-540-94.2020.5.08.0003

Date Created

02/07/2022