



Justa causa exige comprovação de cinco pressupostos

02/12/2007

O ato de improbidade é a mais grave falta que pode ser imputada ao empregado. Por isso, a dispensa por justa causa sob a alegação de improbidade requer prova clara, objetiva e segura, já que essa falta costuma marcar a vida funcional do empregado, além de retirar direitos rescisórios fundamentais.

Com esse entendimento, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais negou recurso ordinário a uma empresa que protestava decisão de segunda instância que já havia afastado demissão por justa causa de uma ex- funcionária.

A empresa alegava que a empregada foi dispensada por justa causa porque praticou ato de improbidade ao desbloquear um cartão de crédito sem observar os procedimentos prévios necessários, gerando prejuízos de R\$ 10 mil, uma vez que o solicitante do desbloqueio era um fraudador. A alegação da empresa era que houve má-fé por parte da empregada na transação.

O relator, desembargador Márcio Ribeiro do Valle, no entanto, frisou que a aplicação da penalidade máxima requer que o empregador comprove a culpa do empregado, a gravidade do ato motivador, o imediatismo da rescisão, o nexo de causalidade entre a falta grave cometida e o efeito danoso suportado pelo empregador, além da singularidade e proporcionalidade da punição.

“A dispensa por justa causa deve levar em conta o contexto da falta praticada, ou seja, a responsabilidade exclusiva do empregado deve ser apreciada no caso concreto, considerando-se o grau de capacidade e de discernimento do empregado, além das circunstâncias de meio, tais como os valores e hábitos sociais, a profissão do indivíduo e as características do seu ambiente de trabalho”, reforçou.

Para o desembargador, as provas não foram suficientes para caracterizar a falta grave da reclamante: “o ato de improbidade pressupõe a comprovação de uma prática efetivamente maliciosa, exclusiva do empregado, realizada com a clara intenção de se locupletar do patrimônio do empregador”, ressaltou Ribeiro do Valle, acrescentando que o mais provável é que a empregada apenas tenha cometido um descuido que trouxe prejuízos à empregadora. Isso, segundo ele, é que ficou claro pelas falas das testemunhas.

Assim, a Turma entendeu que a pena aplicada foi desproporcional à falta cometida, já que não comprovada a improbidade, mas apenas um erro ou desatenção. Por isso foi mantida a decisão de 1º grau, que afastou a justa causa, condenando à ré ao cumprimento das obrigações típicas da dispensa imotivada.

00671-2007-104-03-00-2

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2007-dez-02/justa_causa_exige_comprovacao_cinco_pressupostos/