



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT- ROT-0010901-08.2020.5.18.0161
RELATOR : DESEMBARGADOR WELINGTON LUIS PEIXOTO
RECORRENTE(S) : XEPA SERVICOS EIRELI - EP
ADVOGADO(S) : FERNANDO VALADÃO MACHADO FILHO
RECORRIDO(S) : FABIANA SILVA DE OLIVEIRA
ADVOGADO(S) : JEFFERSON TAKEDA DA SILVA
RECORRIDO(S) : GLEBER ROGERIO DE FREITAS
ADVOGADO(S) : FERNANDO VALADÃO MACHADO FILHO
ORIGEM : VARA DO TRABALHO DE CALDAS NOVAS
JUIZ(ÍZA) : JULIANO BRAGA SANTOS

EMENTA

JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. A falta cometida pelo empregado que caracterize ato de improbidade deve restar cabalmente demonstrada, por lhe inquirar a vida profissional, acarretando-lhe consequências indelévels, eis que tal penalidade traz efeitos que extravasam as simples relações empregatícias, para repercutir na vida familiar, social e profissional do laborista. Demonstrado que a subtração desautorizada envolveu um valor ínfimo (R\$1,50) entende-se desproporcional a penalidade máxima aplicada pela empregadora.

RELATÓRIO

O Exmo. Magistrado JULIANO BRAGA SANTOS julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por FABIANA SILVA DE OLIVEIRA em face de XEPA SERVICOS EIRELI e GLEBER ROGERIO DE FREITAS (sentença com id. 8b3f34e).

Inconformada, a reclamada XEPA SERVICOS EIRELI - EP interpôs Recurso Ordinário (id. eb1a4ce).

Contrarrrazões apresentadas pela reclamante (id. e8f051a).

Dispensada a manifestação ministerial, nos termos do art. 97 do Regimento Interno desta Corte.

É o relatório.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Atendidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamada XEPA SERVICOS EIRELI - EP.

MÉRITO

DA REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

O d. juízo de origem declarou a nulidade da dispensa por justa causa da reclamante, convertendo-a em dispensa sem justa causa, por entender que o valor ínfimo subtraído do caixa pela autora (R\$ 1,50 para compra de um lanche, durante o intervalo intrajornada) não justifica a aplicação da penalidade imposta. Por conseguinte, deferiu as verbas trabalhistas respectivas à dispensa imotivada.

A reclamada recorre. Defende que "o equívoco do Juiz 'a quo' está solidificando um grave precedente, de que em função de manuseio e guarda de valores é admitido que na

subtração desautorizada de dinheiro, ato conhecido também como furto, se de pequeno valor e único, não caracteriza a quebra de confiança, leia-se fidúcia, que é exigida especificamente na função exercida de caixa, como ensejadora de demissão por justa causa. (id. eb1a4ce - Pág. 4)

Frisa que restou incontroverso que a reclamante furtou dinheiro do seu caixa, para compra de produtos da própria recorrente, em outro caixa. Insiste que "o rompimento da confiança entre as partes deve ser analisado sob o contexto concreto = ato/ação, levando em consideração a conduta do empregado na empresa, a falta cometida, a natureza do ato, sua razão e explicação dada pelo trabalhador sobre o fato, e neste caso não o valor, que se torna irrelevante, isto na seara trabalhista, pois na criminal o enforque da pena é de privação de liberdade, que é garantia mor e pética". (id. eb1a4ce - Pág. 8)

Requer a reforma da r. sentença para manutenção da justa causa aplicada, com o afastamento das verbas rescisórias deferidas.

Ao exame.

Em que pesem os argumentos ventilados pela reclamada, deflui-se que a r. decisão primária sopesou, acertadamente, os elementos que exurgem dos autos, expondo os fundamentos a seguir delineados para justificar a reversão da justa causa. Por comungar do entendimento exposto, peço vênua, para adotá-los como razões de decidir, *in verbis*:

"A rescisão do contrato de trabalho por justa causa é uma punição aplicada pelo empregador ao empregado que pratica uma conduta culposa violadora dos seus deveres e obrigações no pacto laboral. Para a aplicação da justa causa é imprescindível que a conduta culposa do empregado esteja caracterizada na lei como infração trabalhista e que seja avaliada sua gravidade para a dosagem da pena a ser imposta.

Também deve ser observado pelo empregador o cumprimento de alguns requisitos circunstanciais que dizem respeito ao nexo causal existente entre a falta e a penalidade; a adequação da falta à penalidade; a proporcionalidade, a singularidade (*non bis in idem*), a imediaticidade e a inalteração da punição; além da ausência de discriminação e aplicação do caráter pedagógico do exercício do poder diretivo do empregador.

No caso, restou incontroverso que a autora apropriou-se de R\$1,50 do caixa que operava, para comprar "um lanche" no estabelecimento da 1ª reclamada, durante o período do intervalo intrajornada; e que a dispensa da reclamante foi motivada por esse ato.

Entendo, contudo, que não se extrai da providência tomada pela empregadora a proporcionalidade apta a legitimar a dispensa por justa causa. A subtração desautorizada envolveu um valor ínfimo (R\$1,50), resultando, pois, em prejuízo material mínimo à empregadora. A situação poderia ter sido resolvida por diversos meios menos drásticos e, assim, oportunizada à empregada a modificação do comportamento sem olvidar da aplicação de uma penalidade mais adequada ao grau de lesividade do ato praticado.

Não se nega, aqui, a possibilidade de dispensa por justa causa em razão da prática de um único ato (grave o suficiente para tanto), mas apenas se afirma que no contexto fático posto, a penalidade eleita pela empregadora não é razoável e nem proporcional.

Apesar do mínimo prejuízo material à reclamada não ser fator determinante para a definição da inadequação da justa causa, não se deve desconsiderá-lo como elemento circunstancial significativamente relevante, especialmente quando comparada a repercussão econômica do ato praticado pela empregada (R\$1,50) com aquela advinda da dispensa motivada (perda do direito a diversas verbas rescisórias).

Além disso, observe-se que durante todo o período contratual, não há notícia da aplicação de qualquer medida disciplinar dirigida à autora; a hipotética falta grave cometida consistiria, portanto, em fato isolado.

Ante o exposto, porque desproporcional a penalidade máxima aplicada pela empregadora, julgo procedente o pedido de declaração da nulidade da justa causa aplicada, convertendo-a em dispensa imotivada (em 16/4/2020).

Tendo em vista o período contratual (de 10/9/2019 a 16/5/2020, já com a projeção do aviso-prévio indenizado de 30 dias), julgo procedentes os seguintes pedidos: - aviso-prévio indenizado de 30 dias; - férias proporcionais com 1/3 (8/12); - 13º salário proporcional de 2020 (5/12); e - indenização de 40% do FGTS."

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Conheço do Recurso Ordinário interposto pela reclamada XEPA SERVICOS EIRELI - EP e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação expendida.

É como voto.

ACÓRDÃO

ISTO POSTO, acordam os membros da 1ª Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária, por unanimidade, conhecer do recurso para, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do relator. Sustentou oralmente pela recorrente/reclamada o Dr. Fernando Valadão Machado Filho.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores WELINGTON LUIS PEIXOTO (Presidente), GENTIL PIO DE OLIVEIRA e EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA. Acompanhou a sessão de julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho.

(Goiânia, 26 de agosto de 2021 - sessão telepresencial)

WELINGTON LUIS PEIXOTO
Desembargador Relator