

Bom dia Contrasp



Edição 1338 - Terça-feira, 16 de dezembro de 2025



DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA INFUNDADA GERA DEVER DE INDENIZAR TRABALHADOR



A anulação de uma demissão por justa causa baseada em alegação de ato de improbidade que se revela infundada ou não comprovada justifica a reparação civil.

Com base nesse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (PB) anulou a dispensa por justa causa de um motorista que foi acusado de ter feito uma cobrança de R\$ 200 em uma entrega, condenando ainda a empresa a pagar indenização de R\$ 8 mil.

Na demissão do trabalhador, a empresa alegou que, ao fazer a entrega de uma geladeira, ele cobrou indevidamente R\$ 200 do cliente, o que vai de encontro ao seu código de ética, caracterizando-se como ato de improbidade. O motorista, por sua vez, sustentou que recebeu uma gorjeta paga por livre e espontânea vontade pelo consumidor.

O relator da matéria no TRT-13, desembargador Ubiratan Moreira Delgado, destacou que a improbidade, razão da justa causa, é a mais grave hipótese do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, atingindo de forma direta as

honras objetiva e subjetiva do trabalhador.

O magistrado levou em conta o depoimento de uma testemunha, ajudante do motorista, que afirmou que o valor recebido foi mesmo uma doação espontânea. Delgado entendeu que esse relato demonstrou que houve uma precipitação patronal ao aplicar a justa causa. Ele observou que a empresa tomou como verdadeira, de forma sumária, a alegação de cobrança feita pelo cliente, eximindo os ajudantes de qualquer sanção, punindo exclusivamente o motorista. A demissão por justa causa nessas condições, segundo ele, é um “fato inexplicável”.

Delgado considerou, diante disso, a inexistência de substrato probatório para endossar a justa causa e afirmou haver diferença crucial entre um ato de improbidade e o descumprimento do código da empresa.

“Se o problema era o desrespeito à proibição de recebimento de valores dos clientes, contida no Código de Ética, houve um ato de indisciplina, mas não necessariamente um ato de improbidade (desonestidade). Isto é relevante porque, no caso da indisciplina, não existe gravidade suficiente para dispensar uma gradação das penalidades”, afirmou o relator. “O peso da acusação sobre ele imposta é inequívoco, sendo presumível o dano moral que lhe foi imposto (...), de forma ilícita.”

A CONTRASP alerta os trabalhadores que a demissão por justa causa é a penalidade mais severa prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e somente pode ser aplica-

da quando houver prova robusta, clara e inequívoca da falta grave cometida. Acusações genéricas, suposições ou alegações não comprovadas, especialmente quando atingem a honra e a dignidade do trabalhador, não podem servir de fundamento para uma dispensa dessa natureza.

Conforme reconhecido pela Justiça do Trabalho, a imputação de ato de improbidade, quando infundada, gera não apenas a nulidade da justa causa, mas também o dever de indenizar pelos danos morais causados, uma vez que macula a imagem profissional e pessoal do empregado. A decisão reforça que o empregador tem o dever de apurar os fatos com cautela, garantindo o contraditório e evitando punições precipitadas e desproporcionais.

A CONTRASP orienta que todo trabalhador que se sinta injustamente acusado ou demitido por justa causa procure

imediatamente o seu sindicato de base. É a entidade sindical que possui legitimidade, experiência e estrutura jurídica para analisar o caso, prestar orientação adequada e, quando necessário, acionar o Judiciário para assegurar a reparação dos direitos violados.

O sindicato é o braço forte do trabalhador na defesa contra abusos patronais. Nenhum trabalhador deve enfrentar sozinho situações que comprometam sua dignidade, seu sustento e sua reputação profissional. Procure seu sindicato, informe-se e lute pelos seus direitos.

Clique [aqui](#) para ler a decisão

RORSum 0000808-50.2025.5.13.0031

Fonte: Conjur com alterações contrasp

