
TST confirma demissão por justa causa de motorista

A 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho validou a demissão por justa causa de um motorista de carreta que teria ofendido o gerente da empresa onde trabalhava — a Transportes Dalçoqui S/A, de Araucária (PR).

O motivo da discussão foi o fato de o gerente ter se recusado a conceder um “vale” (adiantamento de quantia em dinheiro que é descontada quando o trabalhador recebe o salário) à mulher do motorista. A mulher do carreteiro procurou a empresa porque precisava do dinheiro para tratar do filho doente, já que o marido estava fora.

Quando retornou da viagem e soube do ocorrido, o motorista discutiu com seu chefe, dizendo que um homem de verdade nunca negaria dinheiro para uma mulher naquelas condições.

A relatora do recurso, juíza convocada Maria de Assis Cálising, reformou acórdão do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, que havia considerado a demissão da justa causa uma punição grave demais.

“O ato praticado é de gravidade tal que compromete toda a ordem disciplinar existente na empresa, além de, por óbvio, contaminar o bom relacionamento que deve haver no ambiente de trabalho”, afirmou a juíza em seu voto.

A ministra foi acompanhada pelo ministro João Oreste Dalazen, para quem a ofensa foi das mais graves que se pode fazer a um homem, ou seja, duvidar de sua masculinidade.

Segundo depoimento da testemunha indicada pelo próprio motorista, este perguntou ao chefe “que tipo de gerente era ele que não podia entregar dinheiro para sua esposa?”, acrescentando que por não ter feito o vale, o gerente “não era homem”.

Depois da demissão, o motorista ingressou com reclamação na Justiça do Trabalho, contestando, entre outros pontos, a justa causa. Em primeira instância, a caracterização da justa causa foi confirmada. Na sentença foi dito que “o fato foi suficiente para caracterizar a justa causa, porquanto o autor ofendeu a pessoa de seu superior hierárquico em ato lesivo a sua honra”.

O motorista recorreu e obteve êxito, apesar de a segunda instância ter reconhecido não haver dúvida de que o empregado desrespeitou seu superior. Para os juízes do TRT, entretanto, o fato não foi tão grave assim a ponto de ensejar a demissão por justa causa.

“Apesar de reprovável, a atitude do reclamante careceu de gravidade suficiente capaz de ensejar a penalidade máxima, não havendo proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição”, dizia o acórdão, agora reformado pelo TST.

Segundo TRT, a empresa deveria ter aplicado pena mais branda, como advertência escrita ou suspensão. Poderia até mesmo demitir o empregado, mas não por justa causa.

“O empregado, como todo ser humano, está sujeito a cometer faltas no desempenho de sua atividade, mas, ainda que graves, devem ser bem aquilatadas, levando em consideração o tempo de serviço, comportamento anterior e demais fatores que possam atenuar a respectiva punição”, afirmaram os juízes. Eles ainda ressaltaram que o empregado tinha bons antecedentes, pois não há notícias nos autos de que tenha cometido faltas anteriores.

Mas, para o TST, a aplicação da justa causa nesse caso está amparada pelo artigo 482 da CLT, que aponta o “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa” como motivo para a justa causa na rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

Segunda a juíza Cálising, é do empregador o ônus de provar a existência de justa causa para a dispensa do empregado, pois ela impede que o trabalhador receba verbas rescisórias. “Sempre defendi que a justa causa deve ser robustamente comprovada, devendo ser reconhecida em casos extremos. E esse é um desses casos”, concluiu a relatora. (TST)

RR 467820/1998

Date Created

27/02/2004