



TST admite punição distinta a empregados com mesma falta

Empregador pode dar tratamento diferenciado para punir empregados que cometem faltas idênticas. O entendimento é da Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho durante julgamento de recurso da Mercedes-Benz do Brasil S/A. A decisão foi por maioria de votos.

O relator original do recurso, ministro João Oreste Dalazen, que votou pelo não conhecimento dos embargos da Mercedes, ficou vencido. Dalazen foi acompanhado pelos ministros Luciano de Castilho, Carlos Alberto e Lélío Bentes. Para ele, a atitude da empresa foi discriminatória e afrontou o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro, que não permite o “mero capricho” na eleição dos que merecem punição.

“Ou bem todos são punidos, ou bem todos são perdoados”, afirmou Dalazen. Prevaleceu o voto do ministro Rider de Brito, primeiro a divergir de Dalazen. Para ele, embora o acórdão do TRT de Campinas não tenha descrito com precisão os motivos pelos quais a empresa poupou alguns funcionários, apontou que a multinacional não viu “condição ou necessidade de fazê-lo”.

Para Rider de Brito, extrai-se daí que existiam circunstâncias particulares que, no âmbito operacional da empresa, justificaram a manutenção de alguns dos funcionários faltosos, enquanto outros foram demitidos por justa causa.

“Ora, faz parte do poder de comando do empregador ponderar sobre os prós e contras de manter um empregado faltoso na empresa, analisando os prejuízos que a sua ausência poderia gerar ou os benefícios de sua presença, que justificariam o perdão da falta cometida”, afirmou o ministro.

Histórico

A empresa descobriu um esquema de fraude no Setor de Assistência Técnica e Treinamento Pós-Venda. Os funcionários superfaturavam o valor das despesas feitas no exterior quando viajavam a trabalho. Por meio da utilização de notas fiscais “frias” ou obtidas em branco, eles obtinham da empresa o ressarcimento de despesas em valor superior ao efetivamente gasto. Muitos se hospedavam em hotéis baratos e apresentavam notas de hotéis de luxo, que cobram diárias elevadas. O mesmo era feito com relação às despesas de alimentação.

Segundo o TST, o esquema foi descoberto pela Mercedes por meio de auditoria interna, que confrontou as despesas apresentadas pelos empregados do setor com informações obtidas diretamente nos hotéis indicados. Há indícios de que o esquema, descoberto em 1993, funcionava há muitos anos. Após descobrir a fraude, a empresa decidiu poupar alguns dos funcionários envolvidos, mantendo-os em seus quadros, e dispensar outros por justa causa.



A conduta da Mercedes levou os empregados demitidos a recorrer à Justiça do Trabalho argumentando que houve prática discriminatória por parte da multinacional automobilística. Alegam que a empresa dispensou tratamento desigual a funcionários envolvidos no mesmo episódio.

Na ação, os dez funcionários demitidos pleitearam o direito a verbas rescisórias e a liberação do FGTS acrescido da multa de 40%, decorrente da transformação da dispensa por justa causa em dispensa imotivada. Também pediam o direito aos benefícios instituídos pelo plano de desligamento voluntário (PDV) da Mercedes.

O pedido do grupo foi acolhido parcialmente pela Vara do Trabalho de Campinas (SP), que rejeitou o pedido em relação ao PDV. Embora tenha comprovado a existência do esquema praticado pelos empregados, a Justiça considerou que a Mercedes violou o princípio da igualdade de tratamento aos empregados envolvidos no episódio ao dispensar sumariamente alguns e manter outros em seus postos de trabalho.

Ao condenar a multinacional a pagar verbas rescisórias ao grupo em decorrência da transformação da justa causa em dispensa imotivada, o juiz afirmou que as medidas punitivas deveriam alcançar todos os envolvidos.

As partes recorreram ao TRT de Campinas (15ª Região). Somente o apelo da empresa foi acolhido. Para o TRT, no caso em questão a empresa tem o direito de avaliar a quem punir com rigor, por isso “se mandou embora a uns e a outros não, nada justifica que tenha que contemporizar com todos”.

O grupo recorreu então ao TST e obteve decisão favorável da Terceira Turma do Tribunal, que reconheceu a ocorrência de violação ao princípio constitucional da isonomia, segundo o qual “todos são iguais perante a lei” (artigo 5º). A Mercedes Benz recorreu então a SDI-1 do TST e conseguiu reformar a decisão da Turma.

E-RR 564568/1999.2

Meta Fields