



Empresa omissa não pode dar justa causa a empregado

A justa causa não pode ser aplicada quando o fato grave atribuído ao empregado também foi provocado por omissão do empregador. Com

esse entendimento, os juízes da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região negaram o recurso de uma pré-escola contra decisão de primeira instância que determinou o pagamento dos valores devidos a uma de suas professoras demitidas sem justa causa.

De acordo com a ação, a professora foi demitida pelo fato de um dos alunos ter ingerido o remédio de um colega em sua ausência. Para justificar a demissão, a escola alegou desídia (negligência ou descuido na execução de um serviço), conforme o artigo 482, inciso e, da Consolidação das Leis do Trabalho. A 71ª Vara do Trabalho de São Paulo não acatou as alegações da escola e determinou o pagamento das verbas trabalhistas, aviso prévio, férias proporcionais e multa de 40% sobre o FGTS.

A escola recorreu ao TRT paulista. Afirmou que a primeira instância contrariou a prova dos autos já que a justa causa foi consequência da “gravidade dos fatos que conduziram à dispensa”. Para a empresa, o contrato de trabalho obrigava a funcionária a “zelar pela guarda de seus alunos e manter os remédios a serem ministrados fora do alcance das crianças, o que não ocorreu”. Alegou também a perda de confiança na empregada.

Segundo a professora, no entanto, o acidente ocorreu no dia em que sua auxiliar faltou ao trabalho, deixando quinze crianças — de dois e três anos de idade — sob sua responsabilidade exclusiva.

De acordo com o juiz Ricardo Artur Costa e Trigueiros, relator do recurso, se a escola tem sob sua responsabilidade bebês e crianças na primeira idade, que exigem cuidados especiais, “ausente a auxiliar, caberia à reclamada propiciar substituta, de modo que a empregada pudesse desenvolver seus misteres com segurança”.

Ele entendeu que houve “uma solução impulsiva e injusta da dispensa por justa causa, ante a ocorrência de problema que certamente poderia ter sido evitado, não fosse o descaso do empregador”. De acordo com o juiz, “o procedimento patronal implicou, assim, transferência indevida para os ombros da empregada, de risco inerente à atividade encetada pela empresa, sendo insubsistente a justa causa, ainda que grave o evento, para o qual, todavia, o próprio empregador concorreu”.

Date Created

10/04/2005