Manifestação de crença não é motivo para demissão

A liberdade de crença é assegurada pela Constituição Federal. Dessa forma, a manifestação pública da religião não é motivo para demissão por justa causa. Mas ofender o patrão com palavras grosseiras justifica demissão. Esses dois fatores foram levados em conta pela 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) para acolher parcialmente Recurso Ordinário da empresa Adedo Contact Center Tecnologia e Serviços.

Segundo a relatora da questão no tribunal, juíza Jane Granzoto Torres da Silva, "é bom enfatizar a liberdade de crença insculpida no artigo 5º, inciso VI, da Carta Magna", que garante "a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos".

Uma auxiliar financeira da empresa foi demitida com a justificativa de "conduta de mau procedimento" e por "desrespeito ao superior hierárquico". Segundo a empresa, a empregada teria enviado de presente a uma colega de trabalho um patuá de candomblé – um "saquinho vermelho com cordão e sete nós" – causando medo, tumulto e mal estar nos demais empregados da empresa. Em outra ocasião, na presença de testemunhas, ela teria se chamado a chefe, que é negra, de macaca.

A auxiliar entrou com reclamação alegando a punição imposta pelo empregador foi excessiva e que a empresa não apresentou provas de suas alegações. A 2ª Vara do Trabalho de Barueri (SP) acolheu o pedido e reverteu a demissão por justa causa, condenando a Adedo a pagar todas as verbas trabalhistas devidas na demissão comum.

A empresa recorreu ao TRT paulista insistindo que a empregada praticou ato de racismo contra sua superior e alegou que ela quis "atingir sua colega de trabalho com uma macumba".

Para a juíza Jane Granzoto, se o objeto enviado pela empregada foi realmente um patuá, "somente exteriorizaria a linha religiosa eventualmente seguida, em princípio sem qualquer demonstração maléfica".

Mas a juíza considerou que a empregada chamar a chefe de macaca "não se coaduna com os padrões mínimos de civilidade, para dizer o mínimo, deixando de lado a questão relativa à etnia da Sra. Rita, de modo a não adentrarmos ao campo do Direito Penal, cuja competência extrapola os limites impostos pelo artigo 114, da Constituição Federal". Para os juízes, a ofensa motivou a demissão por justa causa.

Leia a decisão

PROCESSO Nº 01724200520202001 (20050714290)

RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

RECORRENTE: ADEDO CONTACT CENTER TECNOLOGIA E SERVIÇOS LTDA

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

RECORRIDO: TASSIA APARECIDA DA SILVA

ORIGEM: 02ª VARA DO TRABALHO/BARUERI

Nos termos do artigo 895, parágrafo 1o, item IV, da CLT, dispensado o relatório.

VOTO

Conheço do recurso ordinário interposto, por presentes os pressupostos de admissibilidade.

DA RESCISÃO CONTRATUAL

A despeito das argumentações utilizadas pela MM. Vara de Origem, da análise dos autos verifico existir razão ao inconformismo da ré, no particular.

A reclamada procedeu à dispensa da autora por justa causa, mediante os fundamentos declinados no documento de fl. 45, quais sejam: a manutenção de longo diálogo telefônico com ex-funcionária da empresa, no qual atribuiu ofensas a colegas de serviço; a provocação de tumultuo no local de trabalho, mediante o envio a colega de objeto exteriorizador de crença religiosa; e o extravio de chaves do departamento, as quais se encontravam em seu poder.

Nesse contexto, carreou a ré para si o onus probandi (artigo 818, da CLT, c.c. artigo 333, II, do CPC), encargo do qual se desvencilhou a contento, ao contrário das conclusões adotadas pela MM. Vara de Origem.

Invertendo a ordem noticiada no documento acima mencionado, com referência ao terceiro fundamento, qual seja, o episódio relacionado às chaves do departamento, efetivamente não há nos autos provas da ocorrência noticiada na defesa, devendo ser ressaltadas as contradições entre as declarações do preposto e das testemunhas da empresa, nesse sentido.

Relativamente ao segundo fato, também não foi produzida nos autos prova convincente, na medida em que a primeira testemunha da ré, destinatária do objeto, apenas mencionou que o mimo deixou os colegas de trabalho assustados, mas em momento algum afirmou tratar-se de “macumba” ou “patuá de candomblé”, como diz a defesa.

E ainda que assim o fosse, somente exteriorizaria a linha religiosa eventualmente seguida, em princípio sem qualquer demonstração maléfica. Aqui é bom enfatizar a liberdade de crença insculpida no artigo 5o, inciso VI, da Carta Magna, restando impertinente o descaso dispensado pelo Juízo a quo.

Entretanto, quanto ao primeiro argumento, de fato a conduta reprovável da autora restou demonstrada. As duas testemunhas ouvidas pela ré (fls. 119/120) foram uníssonas ao confirmarem a tese defensiva do longo telefonema realizado pela reclamante – cerca de uma hora – proferindo ofensas à sua superiora hierárquica, Sra. Rita.

Cumpre ressaltar que, a referência feita pela obreira à funcionária em epígrafe, rotulando-a de “macaca”,

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

não se coaduna com os padrões mínimos de civilidade, para dizer o mínimo, deixando de lado a questão relativa à etnia da Sra. Rita, de modo a não adentrarmos ao campo do Direito Penal, cuja competência extrapola os limites impostos pelo artigo 114, da Constituição Federal. Frise-se, ainda, que diversamente do entendimento adotado pela MM. Vara de Origem, a providência foi tomada imediatamente pela empresa, porquanto as funcionárias que presenciaram os fatos foram de pronto levá-los ao conhecimento da Sra. Rita, nem de longe se amoldando ao “perfil liberal” afirmado na r. decisão hostilizada.

Destarte, o procedimento da autora encontra tipificação nas alíneas “b”, “h” e “j”, do artigo 482, da CLT, restando correta a justa causa aplicada.

Reformo, pois, a r. decisão de origem, para excluir da condenação as verbas de aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13o salário proporcional, FGTS acrescido da multa de 40%, indenização correspondente ao seguro desemprego e saldo salarial, esse último em razão do pagamento comprovado a fl. 46.

DAS HORAS EXTRAS

A reclamada não carreou aos autos a totalidade dos controles de jornada da autora, atraindo a aplicação da Súmula 338, do C. TST quanto aos períodos em que os documentos foram sonegados. Vale enfatizar que, os fundamentos utilizados pela MM. Vara de Origem, nesse sentido, não sofreram ataques por parte da recorrente.

Ainda que assim não fosse, o confronto entre os cartões de ponto e os recibos salariais constantes dos autos, denuncia a existência do labor em sobrejornada sem a devida remuneração.

Despropositada a alegação recursal quanto ao pleito da obreira em ver diminuído seu horário de trabalho, na medida em que o documento de fl. 48 aponta a redução do intervalo para refeição, de modo compensatório.

Contudo, diante do decidido no item anterior, os reflexos das horas extras em férias proporcionais, 13º salário proporcional e aviso prévio são indevidos.

Isto posto, conheço do recurso ordinário interposto e, no mérito DOU PROVIMENTO PARCIAL ao apelo, para excluir da condenação as verbas de: aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13o salário proporcional, FGTS acrescido da multa de 40%, indenização correspondente ao seguro desemprego, saldo salarial e reflexos de horas extras em férias proporcionais, 13º salário proporcional e aviso prévio. No mais, mantenho a r. decisão de primeiro grau em todos os seus termos, inclusive no tocante ao valor da condenação.

JANE GRANZOTO TORRES DA SILVA

Juíza Relatora

Date Created
14/11/2005

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.