



Falta de justa causa obriga empregador a pagar multa

A multa do artigo 477, parágrafo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, devida quando há atraso no pagamento das verbas rescisórias, também se aplica aos casos em que a dispensa do trabalhador por justa causa é descaracterizada por decisão judicial. O entendimento é da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Os ministros negaram o Recurso de Revista de um proprietário rural paranaense.

“Segundo o artigo 2º da CLT, os riscos da prestação dos serviços devem ser suportados pelo empregador, incluindo-se naqueles os decorrentes do próprio contrato de trabalho”, afirmou Cristina Peduzzi, relatora.

Segundo os autos, depois de pouco mais de quatro anos de relação de emprego, um lavrador do interior do Paraná ajuizou reclamação trabalhista na Vara do Trabalho de Rolândia. Além de verbas salariais, pediu o pagamento da multa do artigo 477, já que não recebeu as parcelas rescisórias na época prevista em lei.

O empregador contestou o pedido. Afirmou que o trabalhador tinha sido demitido por justa causa, conforme as previsões das letras “e” e “h” do artigo 482 da CLT. Como a alegação não foi objeto de qualquer prova, a primeira instância acolheu o pedido do lavrador. Posteriormente, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná) confirmou o direito ao pagamento da multa do artigo 477 da CLT.

“A multa é devida quando do atraso no pagamento das verbas rescisórias mesmo com a desconstituição da justa causa somente em juízo, pois tem-se que o atraso ocorreu por culpa exclusiva do empregador ao emprestar natureza equivocada à rescisão contratual, ainda mais no caso como o presente, em que, em nenhum momento, foi apresentada justificativa plausível para a dispensa por justo motivo”, considerou a segunda instância.

No TST, a relatora do recurso examinou o tema a partir de um elemento essencial à caracterização da figura do empregador: os riscos de seu empreendimento. “Nesse sentido, a imputação da justa causa consubstancia risco assumido pelo empregador, que causa dano, material e moral, à esfera jurídica alheia (trabalhador)”, observou Cristina Peduzzi.

“Assim, no presente caso, diante da controvérsia acerca da configuração da justa causa e do reconhecimento judicial da despedida imotivada, a assunção dos riscos do empreendimento pelo empregador, a teor do art. 2º da CLT, justifica a aplicação da multa prevista no artigo 477, parágrafo 8º, da CLT”, concluiu.

Na mesma decisão, a 3ª Turma do TST confirmou a decisão regional que atribuiu ao empregador o ônus da prova em relação aos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

RR 75.7518/2001.2

Date Created

19/05/2006