

## Falta cometida durante greve não dá justa causa, diz TST

Durante a greve, os atos cometidos pelos funcionários, desde que sem violência, não são indisciplina nem insubordinação. Por isso, não dão justa causa para demissão. O entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF) foi mantido pela 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. O TST que negou a abertura de um inquérito judicial para apurar suposta falta grave cometida por um motorista de transporte de valores.

Durante a paralisação dos empregados da Confederal Vigilância e Transporte de Valores, em Brasília, o motorista bloqueou com um carro-forte a saída do estacionamento, impedindo a circulação dos demais carros.

O trabalhador foi admitido em julho de 1999 como vigilante. Mais tarde, foi promovido a motorista de transporte de valores. Em novembro de 2004, foi suspenso por 30 dias porque, segundo a empresa, agiu com desrespeito e insubordinação ao colocar um carro-forte na saída do Departamento de Operações. A empresa alegou que o ato causou “graves transtornos no cumprimento de suas obrigações contratuais”.

Como o motorista tinha estabilidade por ser membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), não pôde ser demitido. Assim, a empresa ajuizou ação contra ele na 19ª Vara do Trabalho de Brasília. A intenção era adquirir autorização para a rescisão contratual por justa causa de empregado estável (artigo 853 da CLT).

O motorista contestou as alegações da empresa. Afirmou que todos os vigilantes de carro-forte participaram da paralisação de uma hora, protestando contra a violação dos contratos de trabalho.

Para a primeira instância, “o fato de o trabalhador estar ou não participando da paralisação em nada interfere no processo, já que a conduta alegada pela empresa é a de falta grave por causar transtornos, além de constituir ato de indisciplina”.

De acordo com a juíza, as testemunhas ouvidas confirmaram que o carro conduzido pelo motorista ficou estacionado em frente ao portão do estacionamento de veículos, caracterizando a indisciplina e a prática de falta grave. A justa causa, então, foi autorizada, afastando a estabilidade provisória.

Ao julgar recurso do motorista, o TRT modificou a decisão e negou o pedido de abertura de inquérito judicial por entender que “a paralisação ilegal e que surpreende o empregador, embora seja evidentemente abusiva, não constitui, segundo a jurisprudência, falta grave nem gera justa causa, porque somente atos de violência desencadeados por força dessa paralisação conduzem ao reconhecimento da justa causa”.

Analisando os depoimentos, o TRT afirmou que o ato cometido pelo empregado não foi um comportamento isolado de insubordinação ou indisciplina. “Tratava-se de paralisação parcial de empregados, com adesão de vários funcionários e participação de membros do sindicato, com o intuito de buscar solução de questões relativas à relação de emprego. Ainda que o movimento não tenha sido legitimado pela totalidade da categoria envolvida, não há dúvidas de que houve adesão parcial e de que o

bloqueio da saída da empresa foi uma forma de pressão utilizada pelos empregados. Desse modo, a falta cometida deve ser analisada dentro desse contexto.”

O TRT admitiu apenas a possibilidade de aplicação de pena ao empregado — no caso, a suspensão, que já havia sido aplicada — maior do que aos demais empregados, por ter sido ele o responsável pelo bloqueio da saída dos veículos. “Mas atribuir-lhe a pena máxima, considerando-se as circunstâncias em que se deram os fatos, extrapola os limites da razoabilidade”, entendeu o tribunal.

Na decisão, os juízes ressaltaram que o Supremo Tribunal Federal tem posicionamento no sentido de afastar a aplicação de justa causa em razão da participação em movimento grevista. Assim, determinaram a volta do empregado ao trabalho e o pagamento dos salários vencidos e demais benefícios.

**AIRR 1219/2004-019-10-40.2**

**Date Created**

30/11/2006