



## Bancário não pode ser demitido por dar cheque sem fundo

Se não for advertido antes, bancário não pode ser demitido por passar cheques sem fundo. O entendimento é a 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A Turma confirmou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que considerou não haver motivo justo para a demissão de um empregado do HSBC Bank Brasil, dispensado pela emissão de cheques sem fundo.

O empregado foi contratado pelo banco em julho de 1994, como técnico de agência de caixa, com salário de R\$ 836. No dia 6 de junho de 2001, enquanto ainda trabalhava na empresa, ajuizou reclamação trabalhista pedindo pagamento de horas extras e diferenças de salário por ocupar dupla função.

No dia 26 de junho de 2001, o bancário complementou a reclamação alegando que a empresa, após tomar ciência do ajuizamento da ação trabalhista, passou a pressioná-lo, tratando-o com rigor excessivo, dando causa à rescisão indireta do contrato de trabalho.

Em contestação, o banco afirmou que a dispensa se deu por justa causa, no dia 13 de junho, porque o empregado emitiu, em curto prazo de tempo, quatro cheques sem fundo. Disse que a rescisão observou o estabelecido no artigo 518 da CLT, que considera justa causa, para efeito de rescisão de contrato de trabalho do empregado bancário, “a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis”.

De acordo com o banco, o empregado se recusou a assinar a comunicação de dispensa, e por isso foram chamadas duas testemunhas para atestar a recusa. O banco alegou, ainda, que o empregado, ao ajuizar a reclamação trabalhista, agiu ciente de que seria demitido, porém “preferiu esconder o fato da justiça”, mascarando uma rescisão indireta do contrato de trabalho.

A primeira instância considerou justa a causa da rescisão. Fundamentou o voto no sentido de que a emissão contumaz de cheques sem fundo era motivo suficientemente grave para sustentar a demissão. Em contrapartida, condenou o Banco ao pagamento das horas extras. As duas partes recorreram. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região mudou o entendimento.

Os juízes esclareceram que, conforme as regras do próprio banco, o empregado deve ser advertido por escrito sempre que cometer faltas no exercício da função, mas o HSBC desobedeceu as próprias regras. Por isso, o TRT reformou a decisão, transformando a demissão em dispensa imotivada, com o pagamento de todas as verbas rescisórias, como FGTS e aviso prévio, além das horas extras.

O banco recorreu ao TST. O relator do processo, ministro João Oreste Dalazen, não conheceu do recurso. O ministro entendeu que o HSBC pretendia, com o recurso, que o Tribunal analisasse fatos e provas, o que é vedado na atual fase recursal, conforme entendimento predominante do TST, previsto na Súmula 126.

**RR-318/2001-124-15-00.6**

**Date Created**

19/10/2006