



Bancário perdoado não pode ser demitido por justa causa

Patrão que perdoa ato de empregado, não pode demiti-lo por justa causa com o mesmo argumento. O entendimento é da Seção Especializada em Dissídios Individuais 1, do Tribunal Superior do Trabalho. A Seção negou recurso do HSBC para manter a dispensa por justa causa de um bancário que emitiu cheques sem fundos.

A relatora, ministra Rosa Maria Weber, esclareceu que “perdoado o ato faltoso, este não pode ser computado para efeito de aplicação progressiva de penalidade mais grave, em caso de reincidência na conduta”.

O bancário entrou no HSBC como escriturário em 1994, passando depois a caixa. Alegou que depois de ter acionado o banco, em 2001, foi dispensado por justa causa no dia seguinte à intimação do HSBC. Na ação, pediu diferenças salariais pelo exercício de dupla função e horas extras, entre outras verbas. Após a demissão, apresentou aditamento ao pedido. Afirmou que não foi advertido, conforme previsto em norma interna, antes de ser demitido por justa causa por ter emitido três cheques sem fundos (de R\$ 60; R\$ 17 e de R\$ 50).

O bancário pediu a conversão da demissão por justa causa em rescisão indireta. Alegou que passou a “sofrer pressões no banco” após o conhecimento da reclamação trabalhista. E que, conforme o artigo 483 da CLT, quando o empregado é tratado com rigor excessivo pelo empregador, pode pedir a rescisão indireta.

Para se defender, o banco afirmou que o empregado inverteu os fatos e que “ele deu motivo para a rescisão por justa causa”. A primeira instância acolheu os argumentos da empresa. O bancário recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo).

O TRT-SP acatou parte do pedido do bancário e desconsiderou a justa causa. No TST, o banco queria a reforma da decisão, que foi mantida pela 1ª Turma e pela SDI-1. Segundo a relatora dos embargos, ministra Rosa Maria Weber, as normas regulamentares integram o contrato de trabalho “em tudo aquilo que não contraria a legislação trabalhista, gerando direitos e obrigações para ambas as partes”, e foi presumido o perdão tácito do empregador, que deixou de advertir o empregado. “A ruptura do contrato de trabalho por justa causa, com base no artigo 508 da CLT depende de prévio reconhecimento da desobediência do empregado, o que não ocorreu”, concluiu.

E-ED-RR 318/2001-124-15-00.6

Date Created

01/06/2007