
Empresa que não comprova justa causa paga multa

A simples alegação de justa causa, sem a devida comprovação, levou a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho a condenar a empresa paulista Performance Recursos Humanos e Assessoria Empresarial ao pagamento da multa do artigo 477 da CLT, por não ter pago no prazo as verbas relativas à rescisão contratual.

A decisão seguiu a jurisprudência do TST (OJ 351 da SDI-1) no sentido de que a multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias só não é cabível quando existe controvérsia quanto à existência do pagamento.

O trabalhador foi contratado pela Performance como soldador, em novembro de 1998, para trabalhar nos estaleiros da Dersa, na manutenção das balsas que fazem a travessia entre as cidades de Santos e Guarujá, em São Paulo. Em abril de 2001, quando terminou o contrato entre as duas empresas, o empregado foi demitido sem receber as verbas rescisórias, por isso entrou com reclamação trabalhista na 1ª Vara do Trabalho de Guarujá.

A empresa reconheceu que o empregado foi demitido sem justa causa, mas sustentou que as verbas rescisórias não foram pagas por motivo de força maior: com o rompimento do contrato, a Dersa não teria repassado à Performance os valores constantes das faturas emitidas e enviadas ao trabalhador. O julgamento, porém, foi favorável ao empregado e a empresa condenada ao pagamento das parcelas rescisórias e à multa do artigo 477.

No recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) surgiu a argumentação em torno da justa causa. A empresa, buscando se isentar da condenação, afirmou que o trabalhador, na data do término do aviso prévio indenizado, já teria sido contratado por outra empresa, o que supostamente caracterizaria abandono de emprego. O TRT-SP, porém, rejeitou a inovação trazida pela empresa.

“Se não havia contrato entre a Dersa e a Performance, não havia local de trabalho para os empregados, não se podendo chamar de deslealdade a procura de segurança em nova colocação”, afirmou a decisão regional.

Com relação à multa, ressaltou-se que, ao discutir a justa causa, o empregador assume o risco de vir a pagá-la no futuro, se não for comprovada. “A simples alegação improvada do despedimento por justa causa, como no caso, não pode ser tida como motivo ponderável para eximir o empregador da multa, sob pena de tornar-se permanente razão para procrastinar a paga das verbas rescisórias”, registrou o TRT-SP.

No recurso ao TST, a empresa sustentou que as verbas rescisórias foram definidas em decisão judicial em que se discutia a justa causa. Mas o ministro Aloysio Corrêa da Veiga (relator) afastou a pretensão da empresa e observou que, no caso, o que houve foi mera alegação da justa causa, e não uma controvérsia de fato sobre o tema. A sentença de primeiro grau afirma ser “fato incontroverso que o autor foi dispensado sem justa causa”.

RR-1672-2001-301-02-00.1

Date Created

24/06/2008