



TST reverte demissão por justa causa no período de suspensão do contrato

Demissão por justa causa durante a suspensão do contrato de trabalho só é possível quando o trabalhador comete falta grave. Com base nesse entendimento, o Tribunal Superior do Trabalho não permitiu a demissão por justa causa de ex-trabalhadora do Banco Santander. Durante o julgamento, o relator e presidente da 3ª Turma, ministro Horácio de Senna Pires, chamou a atenção para os ensinamentos de outro ministro da Corte, professor Maurício Godinho Delgado, sobre a matéria.

Segundo o ministro Godinho, a dispensa por justa causa no período de suspensão contratual é possível quando o trabalhador comete falta, por exemplo, ao revelar segredo da empresa. Outra situação é quando o empregado agride fisicamente o empregador ou pratica ato lesivo à honra ou imagem da empresa.

Na hipótese de falta cometida pelo empregado antes da suspensão do contrato e que justifique a demissão por justa causa, o professor explica que a solução jurídica é diferente. Neste caso, a suspensão contratual prevalece, embora a empresa possa comunicar ao empregado a penalidade máxima aplicada, mas a efetiva rescisão só acontece com o término da suspensão do contrato.

Segundo o relator, ministro Horácio de Senna Pires, o caso em discussão não traz as particularidades fáticas para enquadrar a bancária como passível de demissão por justa causa. Na medida em que o TRT não retratou as razões que levariam à justa causa da empregada, seria necessária a revisão das provas no TST, o que é impossível em instância extraordinária.

O ministro explicou que, embora a tese de segunda instância no sentido de que é impossível a demissão por justa causa durante a suspensão contratual não possa prevalecer, o TST também não pode avançar mais para verificar as circunstâncias do fato concreto.

De acordo com os autos, o advogado do banco argumentou que a bancária tinha aberto uma conta corrente para a mãe sem a observância dos procedimentos internos da instituição e utilizara senha de colega para aumentar o limite do cheque especial e deferir cartões de crédito para a mãe.

Em seguida a essas ocorrências, em junho de 2002, a empregada passou a receber auxílio-doença da Previdência Social mais complementação paga pela empresa, conforme previsto em norma coletiva, tendo sido aposentada por invalidez cerca de um ano depois. A defesa, então, sustentou que a suspensão do contrato não impedia a dispensa da trabalhadora por justa causa e citou precedentes do TST.

Entretanto, por essas razões, o relator negou provimento ao recurso do banco. Ele foi acompanhado, por unanimidade, pelos demais ministros da 3ª Turma. *Com informações da Assessoria de Imprensa do Tribunal Superior do Trabalho.*

RR-93300-67.2003.5.02.0054

Date Created

12/04/2010