



Empregado não pode ser demitido por justa causa se nunca foi advertido

Empregado que nunca foi advertido ou suspenso não pode ser demitido por justa causa. Com esse entendimento, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou o recurso Coplac do Brasil condenada a pagar R\$ 10 mil pelos danos morais causados para uma ex-funcionária. Ela foi demitida por indisciplina e insubordinação, quando estava no quarto mês de gravidez. Testemunhas confirmaram que o gerente tratava os funcionários de forma grosseira e dizia que “faria a rapa nas gordas”.

A decisão Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP) foi mantida. A Turma, acompanhando o voto da relatora, ministra Dora Maria da Costa, considerou inviável a revisão do julgado por demandar reexame do conjunto de fatos e provas.

De acordo com os autos, empregada da Coplac, de janeiro de 2008 a agosto de 2009, a assistente de qualidade afirmou que as perseguições começaram quando informou à empregadora que estava grávida. Contou ter sido chamada de “gorda e vagabunda” pelo gerente e depois afastada de suas atividades por um mês e meio, sob alegação de cumprimento de banco de horas. Quando retornou, foi transferida para o almoxarifado, sem nenhuma atribuição. Até que, após dez dias, ele a demitiu por justa causa. A alegação foi a de que houve indisciplina e insubordinação quando ela estava no quarto mês de gravidez.

Na versão da empresa, os problemas começaram quando a mãe da assistente foi substituída no cargo de gerente da fábrica. A partir daí, teria deixado de ser uma boa funcionária. Segundo a Coplan, a empregada não aceitava as ordens dadas pelo novo gerente, enfrentando-o, e esse motivo seria suficiente para a demissão por justa causa. Com base nos depoimentos das testemunhas da empresa e da trabalhadora, a Vara do Trabalho de Itatiba, onde foi ajuizada a reclamação, concluiu que não havia provas de falta grave por parte da empregada — que alegou nunca ter sido advertida ou suspensa — e julgou infundada a demissão por justa causa.

Ao contrário, para o juízo de primeira instância havia motivo para a empresa pagar indenização por danos morais à assistente, por ter sido maltratada pelo gerente. A Coplan foi, então, condenada ao pagamento de R\$ 30 mil por danos morais, além das verbas rescisórias, e indenização correspondente ao período de garantia de emprego decorrente da gravidez. Com recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), a Coplac conseguiu diminuir o valor de indenização por danos morais para R\$ 10 mil. No recurso ao TST, a empresa não teve êxito. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST*

RR – 144100-47.2009.5.15.0145

Autores: Redação ConJur