Tripla punição por mesmas faltas anula demissão por justa causa

Um auxiliar de produção de computadores, punido mais de uma vez pelas mesmas faltas, conseguiu reverter sua demissão por justa causa em dispensa imotivada. Antes de ser demitido por negligência, ele já havia sido advertido e suspenso por ausências injustificadas e advertido por brincar com carrinho de transporte de materiais. A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao não conhecer do recurso da empresa, manteve a decisão regional que entendeu ter havido excesso nas penalidades por parte da Megaware Industrial Ltda.

Para o ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, relator do recurso de revista, "embora legítima, a atuação disciplinar do empregador sujeita-se a limites, entre os quais a inalterabilidade e a singularidade da punição". Com a decisão que não reconheceu a justa causa, o trabalhador fará jus, agora, ao recebimento de aviso prévio indenizado, férias proporcionais acrescidas de um terço, 13° salário proporcional, adicional de 40% sobre o saldo do FGTS e liberação do FGTS.

No recurso ao TST, a Megaware alegou que a demissão por justa causa ficou caracterizada no comportamento descuidado e faltoso do reclamante, e que as penalidades foram proporcionais e corretamente aplicadas. Para o ministro Bresciani, porém, os fundamentos do acórdão regional "não revelam a existência de gradação de penalidades, mas sim a ocorrência de dupla, e até tripla punição pelos mesmos fatos". Assim, o relator considerou, diante desse contexto, que não havia como entender caracterizada a negligência para a dispensa.

O caso
De acordo com os documentos apresentados pela empresa, o empregado faltou ao trabalho injustificadamente de 13 a 17/10/2009, e recebeu advertência em 19/10/2009. Novamente faltou sem justificativa em 20/10/2009, e foi advertido no dia seguinte. Em 05/11/2009, atrasou no retorno do horário de intervalo do jantar, o que também gerou advertência. Uma nova falta em 16/01/2010 resultou em mais uma advertência, em 19/01/2010.

O estopim para aplicação da justa causa foi confirmado por testemunha, segundo a qual o auxiliar e um colega brincavam com um carrinho onde eram apoiados materiais. Uma técnica de segurança já havia alertado para o perigo de acidente da utilização indevida dos carrinhos. O comportamento inadequado no trabalho gerou advertência em 19/3/2010. Logo a seguir, em 22/3, ele foi dispensado por justa causa.

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

Ao julgar a reclamação do auxiliar de produção, a 15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte considerou o negligente o comportamento do empregado e reconheceu a justa causa. Porém, o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região foi diferente, destacando que a ocorrência de dupla ou tripla punição bastava para justificar o afastamento da justa causa. O TRT, ao reformar a sentença e considerar imotivada a dispensa, ressaltou que, na tentativa de caracterizar a aplicação gradativa das penas, a empresa "excedeu-se e exagerou, punindo o reclamante pelos mesmos fatos mais de uma vez". Nesse sentido, o TRT-3 ressaltou que, em 19/1, quando advertiu o funcionário pela falta de 16/1, a empresa também decidiu puni-lo com suspensão de três dias, após a qual o trabalhador não faltou mais ao serviço sem apresentar justificativa.

Segundo o TRT, sem a existência de outra falta após essa advertência, as ausências anteriores eram insuficientes para caracterizar a desídia (negligência) e possibilitar a rescisão motivada. Da mesma forma, a atitude descuidada com o carrinho também já havia sido punida com advertência. Na avaliação do TRT, seja sob a ótica das faltas injustificadas, seja pelo comportamento inadequado, a empresa "valeu-se de fatos pretéritos, devidamente punidos, para justificar o ato da dispensa, o que não é permitido, por configurar a dupla (ou tripla) punição". *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR 491-07.2010.5.03.0015

Date Created
20/07/2011

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.