
Educadora que maltratou aluno pode ser dispensada por justa causa

"Comprovada pela prova testemunhal a prática de maus-tratos contra um aluno cometida pela reclamante, na função de educadora infantil, deve ser mantida a sentença que julgou legítima a dissolução motivada do contrato de trabalho." Este foi o entendimento da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul (TRT-RS) ao julgar recurso no qual a trabalhadora de uma creche pediu que sua demissão por justa causa fosse transformada em dispensa imotivada. O pleito já havia sido negado em primeiro grau pelo juiz Max Carrion Brueckner, da 1ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul.

De acordo com informações do processo, a trabalhadora foi admitida como atendente de creche em outubro de 2006. Em maio do ano seguinte, foi promovida a educadora infantil, sendo dispensada por justa causa em junho de 2010. Como justificativa para a demissão, a creche alegou que a educadora havia maltratado um aluno sob sua responsabilidade, durante horário de expediente.

Uma colega da autora, ouvida no processo como testemunha, disse ter visto a educadora pegando o aluno pelos ombros e o sacudindo "muito". Segundo ela, trata-se de uma criança que teve paradas cardiorrespiratórias após o nascimento, responsáveis por sequelas neurológicas, como problemas na fala. "Começou a falar com quatro anos", relatou a testemunha, acrescentando que, na época do depoimento, era professora do referido aluno e que este não era agressivo.

No recurso ao TRT-RS, a trabalhadora não negou sua atitude, mas argumentou que a justa causa foi punição excessiva. Segundo ela, durante o período em que trabalhou para o estabelecimento, não houve qualquer incidente que pudesse colocar à prova seu caráter e sua conduta, tendo mantido sempre um bom relacionamento no ambiente de trabalho.

No entanto, o relator do acórdão na 7ª Turma, desembargador Flavio Portinho Sirangel, destacou que a gradação de penalidades não é pré-requisito para a demissão por justa causa. "Dependendo da gravidade de determinada falta, ela é capaz, por si só, de autorizar a dispensa por justa causa por iniciativa do empregador, sem antes ter havido a aplicação das penalidades de advertência e/ou suspensão", explicou. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-RS.*

Date Created

07/02/2012