



Rigor excessivo do patrão justifica rescisão indireta do contrato

Comete falta grave o empregador que deixa de aceitar atestados médicos do empregado sem justificativa plausível, colocando-o em permanente ameaça de demissão. Este rigorismo legitima a denúncia motivada do Contrato de Trabalho por parte do empregado. Na esteira deste entendimento, a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul [manteve](#) uma sentença que reconheceu a rescisão indireta de um cobrador de ônibus de Porto Alegre. O acórdão é de 8 de novembro.

Tal como o juízo de primeiro grau, os desembargadores se convenceram de que o trabalhador foi perseguido pelo empregador, que obrigou-o a aceitar mudanças de itinerário, recusou seus atestados médicos e ainda ameaçou-o de demissão se não assinasse uma suspensão do trabalho. A “retaliação” teria se dado porque o autor testemunhou em favor de outro empregado numa demanda trabalhista.

Na [sentença](#), a juíza Adriana Moura Fontoura, titular da 17ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, entendeu como configuradas as hipóteses de rescisão do Contrato de Trabalho por despedida indireta contidas nas alíneas “b” (tratamento com excesso de rigor) e “d” (não cumprir as obrigações do Contrato) do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.

“A prova testemunhal é clara em referir que a demandada não aceita atestados médicos, aplicando, ainda, suspensões por falta não justificada, lançando dúvidas sobre a confiabilidade dos documentos apresentados pelo reclamante relativos às suspensões aplicadas por faltas injustificadas”, explicou a juíza.

No TRT, o juiz convocado Fernando Luiz de Moura Cassal, que atuou como relator, derrubou, inclusive, o argumento da “ausência de imediatidade” — demora para se insurgir contra as práticas da empresa — por parte do autor. O magistrado disse que a questão não foi objeto de qualquer manifestação da empresa nos autos, nem mesmo de decisão no primeiro grau.

Com a rescisão indireta, o empregador foi condenado a pagar 30 dias de aviso-prévio indenizado, contados como tempo de serviço para todos os efeitos legais; férias simples e proporcionais, todas acrescidas de 1/3; além da gratificação natalina proporcional, calculadas até a efetiva despedida.

Clique [aqui](#) para ler a sentença e [aqui](#) para ler o acórdão.

Date Created

17/11/2012