



Atuação sindical de empregado não é justa causa para demissão, diz TRT

Para a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, a demissão por justa causa é a "pena máxima" que pode ser imposta a um trabalhador. Por isso, não pode ser usada como instrumento de repressão à liberdade sindical. A Turma manteve sentença que reverteu a dispensa por justa causa de uma empregada que participou de panfletagem promovida pelo sindicato da categoria. O ato foi realizado algumas vezes na porta da empresa em que ela trabalhava.

A empresa, no recurso, argumentou que a empregada, além de divulgar ideias do sindicato de sua categoria, faltava constantemente ao serviço, o que servia de mau exemplo aos demais empregados.

Segundo o relator da matéria no TRT, juiz convocado Rodrigo Ribeiro Bueno, a dispensa por justa causa foi fundamentada nas alíneas "e" e "h" do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, que tratam da desídia, da insubordinação e da indisciplina do empregado. Mas o magistrado não constatou nenhuma dessas condutas por parte da autora.

Ainda segundo o relator, a diferença entre desídia, indisciplina e insubordinação é que a primeira caracteriza-se pelo descaso do empregado no cumprimento do seu dever. Já a indisciplina é o desrespeito a norma geral, estabelecida pelo empregador, e a insubordinação é a desobediência a ordem dada ao trabalhador, particularmente.

No caso, a empresa não comprovou que a reclamante tenha agido com desleixo ou violado qualquer norma geral ou específica, segundo o TRT-3. Também não houve prova de que a atuação sindical da trabalhadora tenha prejudicado a execução de suas funções da empresa.

A empregada teve menos de nove faltas não justificadas no prazo de dois anos. Sendo assim, não há gravidade suficiente para dar causa à aplicação da penalidade máxima em relação às faltas injustificadas.

O juiz convocado destacou que esse número, em espaço de tempo tão grande, não é suficiente para amparar a justa causa. No dia da dispensa, a reclamante saiu antecipadamente, em razão de compensação do banco de horas. "Não houve, portanto, nesse dia, ausência injustificada da reclamante ao serviço apta a autorizar a aplicação de qualquer penalidade disciplinar. Aliás, no mês da rescisão e no anterior, não houve qualquer ausência da reclamante ao trabalho", frisou.

Ainda segundo o relator, as faltas anteriores não servem para embasar a justa causa, pois já foram objeto de advertência e suspensão, sob pena de configuração de *bis in idem* (dupla punição). "Por esses fundamentos, correta a sentença ao declarar nula a dispensa na modalidade de justa causa, revertendo-a para dispensa imotivada", concluiu, mantendo a decisão de 1º Grau. *Com informações da Assessoria de imprensa do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.*

Processo nº 0001207-98.2011.5.03.0047 ED

Date Created

05/09/2012