



Demissão por justa causa necessita de provas sólidas, decide TST

Um gerente demitido após a empresa ter sido processada por ex-empregados que o acusaram de assédio moral, conseguiu reverter na Justiça do Trabalho a dispensa por justa causa, porque o assédio não ficou comprovado. Para que seja caracterizada a justa causa, há necessidade de prova sólida, em decorrência das implicações morais e financeiras dessa modalidade de dispensa.

A empresa tentou reformar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) recorrendo ao Tribunal Superior do Trabalho. No recurso, a empresa alegou violação ao artigo 332 do Código de Processo Civil (CPC), mas a 2ª Turma não proveu seu agravo de instrumento. Ao analisar o recurso, o ministro Renato de Lacerda Paiva salientou que o TRT valorou as provas "à luz do princípio da persuasão racional" previsto no CPC. "Houve, exatamente, a aplicação da lei à hipótese que ela rege", afirmou, concluindo que não existiu violação a lei federal conforme alegado.

A demissão ocorreu porque dois ex-funcionários ajuizaram ação de indenização por danos morais contra a empresa por assédio moral por parte de seu gerente, que os teria tratado de forma desrespeitosa, chamando-os de "burros" e proferindo frases como "vou te abrir o cérebro com uma serra, e colocar oxigênio dentro". Em virtude dessas ações, a empregadora despediu o gerente por justa causa.

Para o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-RS), porém, a atitude foi precipitada e, naquele momento, não foi facultado ao gerente se defender. O TRT-RS constatou que a empregadora o dispensou o por falta grave antes mesmo da audiência inaugural da ação ajuizada pelos antigos empregados, sem que naquela época qualquer prova acerca do alegado assédio tivesse sido produzida.

O TRT assinalou ainda que a empresa não produziu prova do motivo justificador da dispensa do gerente, que contava com quase 15 anos de serviço e excelente produtividade. Também não apresentou testemunhas que corroborassem a versão do assédio moral nem procedeu a sindicância interna previamente à dispensa, "limitando-se a despedir, de forma sumária, o trabalhador, com amparo unicamente em alegações feitas em processo judicial contra si dirigido". O Tribunal Regional do Trabalho considerou "inaceitável a simples acusação desacompanhada de provas irrefutáveis".

Em sua fundamentação, o acórdão esclareceu que as sentenças proferidas nos processos que resultaram em condenações da empresa por dano moral supostamente causado pelo gerente não fazem coisa julgada fora dos seus limites objetivos e subjetivos. Na verdade, constituem apenas precedentes que merecem consideração. Salientou, porém, que as provas produzidas pelo gerente são contrárias ao reconhecimento de ato desabonador de sua conduta. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

AIRR – 138900-34.2008.5.04.0102

Date Created

09/02/2014