



Dispensa por justa causa após advertência é anulada no TST

Em um ambiente de trabalho, uma falta disciplinar que já tenha sido informada ao funcionário e resolvida entre as partes não pode ser utilizada como argumento para novas punições. Por essa razão, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou uma microempresa a pagar verbas rescisórias a um mecânico demitido por justa causa. O colegiado acolheu o argumento de dupla punição do ex-empregado e converteu a demissão em dispensa imotivada. A decisão foi unânime e já transitou em julgado.

De acordo com o processo, o mecânico foi demitido um dia depois de receber advertência por faltas injustificadas no trabalho. Na primeira instância, o pedido do trabalhador foi julgado improcedente, pois foi levado em conta o número de faltas injustificadas e o fato de ele ter sido suspenso em setembro de 2012 por se ausentar durante oito dias no mês e voltar a faltar depois da suspensão.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) manteve a sentença, entendendo ter havido desídia por parte do empregado, que, mesmo advertido, não alterou o comportamento. No entanto, o relator do recurso do mecânico ao TST, ministro Vieira de Mello Filho, observou que um dos limites fundamentais do poder disciplinar do empregador é o princípio da singularidade da punição, que impede que uma falta disciplinar já resolvida seja indefinidamente utilizada como fundamento para novas punições do empregado.

"A possibilidade de advertir uma conduta faltosa não gera para o empregador a prerrogativa de fazer com que as advertências já somadas lhe atribuam o poder absoluto de dispensar o empregado por justa causa ao seu bel arbítrio", afirmou o relator, ressaltando que não se pode "banalizar a justa causa".
Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Clique [aqui](#) para ler o processo.

Date Created

06/08/2015