



Demitir empregado recontratado por decisão judicial é discriminação

Readmitir um trabalhador devido a decisão judicial e, após um tempo, demiti-lo novamente é dispensa discriminatória e dá direito à anulação da medida e indenização por danos morais. Assim entendeu a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao não deferir recurso do Banco do Estado do Espírito Santo (Banestes) contra decisão que considerou discriminatória a dispensa de um bancário reintegrado por meio de reclamação trabalhista anterior, que anulou sua dispensa sem justa causa. Para a turma, a atitude do banco ao demiti-lo pela segunda vez configurou abuso do direito potestativo.

O bancário, aprovado em concurso público, trabalhou 20 anos no Banestes. Ao ser dispensado, em 1996, exercia o cargo de gerente-geral em Jerônimo Monteiro, Vila Velha (ES). Na primeira ação trabalhista, obteve a reintegração, mas dez meses depois foi dispensado. Na segunda reclamação, alegou que a dispensa se deu em retaliação pela ação anterior, e pediu, além da reintegração, indenização por dano moral.

O Banestes justificou a dispensa afirmando que não dispunha de vaga para o cargo de confiança e defendeu que, sendo o empregado regido pela CLT, não é necessária motivação para o ato de demissão.

O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Cachoeiro do Itapemirim (ES) julgou improcedente o pedido, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) considerou que houve retaliação. Assim, declarou nula a demissão, por abuso de direito do empregador, e deferiu a reintegração, com efeitos financeiros a partir do ajuizamento da ação, além de indenização por danos morais no valor de R\$ 50 mil.

O relator do recurso do Banestes ao TST, ministro José Roberto Freire Pimenta, afastou a argumentação de que não havia provas da retaliação. Ele observou que o TRT-17 foi bastante claro ao indicar os motivos que levaram a essa conclusão, como a ausência de provas de que o retorno do bancário, ocupante de cargo de gerência, ao cargo de origem tenha sido cogitado pelo banco e de que a ausência de investimento em treinamento é comportamento que gera suspeita sobre a efetiva vontade de mantê-lo trabalhando depois da readmissão.

"Havendo, nos autos, explicitação das razões de decidir do órgão julgador, tem-se por atendida essa exigência, ainda que o resultado do julgamento seja contrário ao interesse da parte", concluiu.

Em casos semelhantes, segundo o relator, o tribunal tem entendido que a demissão do trabalhador, como forma de retaliação ao exercício regular de um direito, no caso acesso ao Judiciário, configura abuso do direito potestativo do empregador, equiparado no artigo 187 do Código Civil à prática de ato ilícito.

Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

Processo RR-54300-88.2012.5.17.0131

Date Created

02/12/2015