

Zelador que urinou no prédio em que trabalhava reverte justa causa

Um zelador conseguiu reverter, na Justiça do Trabalho, a demissão por justa causa por ter urinado em uma área comum do prédio onde prestava serviço como terceirizado. Para o juiz Marcos Ulhoa Dani, da 3ª Vara do Trabalho de Brasília, uma sanção disciplinar mais branda alcançaria o efeito pedagógico almejado, pois a infração aconteceu apenas uma única vez, e o ato foi praticado em local pouco visível, quando o homem estava sofrendo de infecção urinária. Além disso, o empregado se mostrou arrependido.

O trabalhador ajuizou a reclamação para requerer a reversão da pena de justa causa. A empresa que o contratou para o serviço terceirizado alegou ter observado todos os ditames legais na aplicação da pena, mas os documentos que juntou aos autos só demonstraram que o zelador sempre se pautou pela pontualidade e honestidade e que não há relatos que possam desabonar a conduta moral, profissional ou pessoal do trabalhador.

Na audiência, o preposto da empresa não soube dizer se o trabalhador já recebeu advertências ou penalidades antes de ser dispensado nem provou que o empregado havia cometido outras infrações. Além disso, uma testemunha revelou que o local em que o empregado urinou não era de grande circulação de pessoas. Disse que só viu a filmagem do fato e que apenas um morador teria presenciado o ocorrido.

“Ou seja, não se comprova que o evento tenha sido visto por outros moradores ou crianças, sendo que a testemunha confirma que o local do evento era longe do playground. Todas essas provas implicam em dizer que o local não era muito visível”, afirmou o juiz.

Segundo Dani, não é inviável que o empregador dispense seu funcionário por justa causa por uma única infração. “Todavia, este evento deve ser de uma gravidade tal que abale, de forma indelével, a confiança do empregador no empregado, devendo o mesmo ser robustamente provado. A ocorrência de justa causa é um evento que gera uma mácula na ficha funcional e na carreira do trabalhador, pois é a pena máxima em um contrato de trabalho”, afirmou.

Na avaliação do juiz, como ficou comprovado que o local não era visível, pode-se concluir que o reclamante tinha discernimento que o procedimento não era correto e deveria ser ocultado. “Apesar de ter sido uma falta grave, a gradação de penas indicava uma suspensão, e não uma dispensa com justa causa, conforme se verificou *in casu*. A aplicação de pena máxima pela reclamada implica ato extremo, em abuso do poder disciplinar patronal.”

Por considerar que não houve razoabilidade, proporcionalidade nem gradação da penalidade, Dani declarou a nulidade da dispensa por justa causa e reconheceu a dispensa por iniciativa do empregador, imotivada. A empresa foi condenada a pagar aviso prévio de 30 dias, 13º e férias proporcionais, além da liberação do FGTS com multa fundiária de 40%. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-10.*

Processo 0000356-60.2015.5.10.0003

Date Created

06/10/2015