



Conduta prévia do trabalhador deve ser considerada em justa causa

Para se demitir alguém por justa causa, é preciso levar em conta a falta cometida pelo trabalhador e o seu histórico de condutas. Com esse entendimento, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) reverteu a dispensa do empregado de um condomínio que marcou o ponto de um colega.

A corte manteve a sentença da juíza da 11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte Érica Martins Júdice. Em sua decisão, ela levou em consideração o fato de o reclamante ter prestado serviços por mais de 45 anos para o réu, sem nunca ter apresentado qualquer atitude reprovável no período.

Na petição inicial, o trabalhador reconheceu que registrou o cartão de ponto do colega. No entanto, explicou que isso se deu erroneamente por acreditar que ele estava no local de trabalho e havia se esquecido de bater o ponto. Segundo relatou, tão logo percebeu o equívoco, rasurou o ponto marcado a fim de evitar qualquer prejuízo para o empregador. Argumentou não ter agido com dolo ou má-fé.

As justificativas foram acatadas pela juíza, que constatou pela prova oral que o empregado nunca teve nenhuma conduta reprovável durante o período contratual. A própria representante do réu, ouvida na audiência, confirmou isso. Por sua vez, uma testemunha disse que o reclamante era visto como boa pessoa no condomínio, não tendo nada que o desabonasse. Outra testemunha afirmou que o reclamante sempre foi visto como uma pessoa correta.

"Em que pese o ato de marcar o ponto do colega ser uma conduta reprovável e possível de representar a quebra da fidúcia na relação de emprego, as especificidades do caso em análise demonstram abuso por parte do empregador na penalidade aplicada", concluiu Érica.

Ela explicou que a dispensa por justa causa deve se amparar na gradação das faltas anteriormente cometidas, na proporcionalidade com a eventual falta cometida pelo empregado e na imediatez da aplicação. No caso, além de não existirem faltas anteriores, o ato praticado pelo reclamante não foi considerado grave o suficiente para justificar a despedida motivada.

A juíza sentenciante lembrou que o ordenamento jurídico trabalhista contempla a proteção da continuidade do contrato de trabalho, até mesmo em virtude de sua função social. Por isso mesmo, frisou que a despedida por justa causa deve observar critérios para ser aplicada. De acordo com o decidido, a ré não observou a gradação da penalidade e proporcionalidade para aplicar a penalidade máxima.

Portanto, a dispensa foi considerada arbitrária e inválida, reconhecendo a juíza que a rescisão do contrato de trabalho se deu por iniciativa do empregador. Nesse contexto, a reclamada foi condenada ao cumprimento das obrigações pertinentes.

Dano moral

O reclamante também pediu o pagamento de indenização por dano moral, o que foi acatado. É que, na visão da juíza, ele realmente passou por sofrimento injusto e desnecessário diante do ocorrido. As testemunhas confirmaram que ele ficou muito chateado e deprimido quando foi dispensado por justa causa. "O reclamante sofreu uma ilícita turbulação de seus direitos trabalhistas, pois o empregador agiu de



forma lesiva e contrária à segurança jurídica que ampara a relação de emprego, especialmente uma tão longa quanto aquela havida entre as partes", concluiu a juíza.

A condenação por danos morais se deu diante da afronta a direitos de cunho personalíssimo, com base no artigo 5º, V e X, da Constituição cumulado com os artigos 186 e 927 do Código Civil. O valor foi fixado em R\$ 10 mil. Inconformado, o reclamado apresentou recurso, mas o TRT-3 manteve a decisão. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRT-3.*

Processo 0000383-14.2015.5.03.0011

Meta Fields