Uso de palavrões em bate-papo da empresa justifica justa causa

A Justiça do Trabalho considerou correta a dispensa por justa causa de um operador de telemarketing demitido por utilizar palavras de baixo calão ao falar com colegas no sistema de bate-papo eletrônico da empresa.

A versão do empregado, na reclamação trabalhista em que pediu a reversão da justa causa, foi a de que foi demitido de forma abusiva, pois a empresa não observou a cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho 2007/8, que garante direito de defesa a todos os empregados acusados de atos passíveis de punição disciplinar.

Já a companhia sustentou que, além de indisciplina, insubordinação e desacato aos superiores, o fato culminante foi a utilização do sistema para conversar com colega com palavras de baixo calão. Além disso, ele teria digitado palavrão no cadastro de um cliente.

Em primeira instância, a justa causa foi mantida com base nos depoimentos das testemunhas. Uma delas disse que presenciou o operador conversando com outro colega pelo sistema interno de mensagens instantâneas, e que ele foi advertido verbalmente. Depois disso, foi flagrado novamente utilizando a ferramenta para conversar com outro colega com palavrões, e, por esse motivo, foi novamente chamado no RH e dispensado. Quanto ao palavrão no cadastro do cliente, trabalhador alegou que não foi o autor do comentário, mas que, por engano, poderia ter mantido o xingamento. A sentença foi mantida no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR).

Em recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, o trabalhador insistiu na violação da cláusula convencional. No julgamento, sua advogada sustentou que o uso de palavrões é normal entre jovens, inclusive entre colegas de trabalho. Afirmou ainda que, se houvesse processo administrativo, talvez o operador pudesse comprovar que não foi ele quem escreveu palavrão no sistema.

Ao analisar o caso, a 3ª Turma do TST não conheceu do recurso. O relator, ministro Alexandre Agra Belmonte, observou que, no contexto em que foi proferida a decisão, a concessão de defesa não afasta a gravidade da falta cometida. Para o relator, é irrelevante que as formalidades contidas em norma coletiva não tenham sido observadas pela empresa e que não tenha sido oferecido prazo para apresentação de defesa, pois o próprio trabalhador reconheceu que cometeu falta grave. Para se acolher seu recurso, seria necessário reexaminar fatos e provas, vedado no TST pela Súmula 126. A decisão foi unânime.
Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.

RR-3217800-64.2008.5.09.0029

Date Created
20/06/2016

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.