



É exagero demitir por justa causa empregado com boa conduta

Empregador age de forma desproporcional ao demitir por justa causa trabalhador sem histórico de mau comportamento. Com esse entendimento, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso de uma distribuidora de Cariacica (ES) contra decisão que reverteu a dispensa motivada de duas operadoras de caixa que, com outras 15 funcionárias, paralisaram as atividades por cerca de cinco minutos em protesto contra o aumento do horário de funcionamento da loja na antevéspera de Ano-Novo.

Para o relator do caso, ministro Barros Levenhagen, a pena foi desproporcional ao ato. Ele ressaltou que a empresa deixou de observar a aplicação gradual de outras medidas disciplinares, como advertência ou suspensão, diante do histórico profissional sem ocorrência de outros atos insubordinados das trabalhadoras. "A recorrente não oportunizou às recorridas a readequação da conduta, mas agiu com evidente rigor excessivo no exercício de seu poder disciplinar, razão pela qual se mantém a reversão da justa causa", disse o relator.

De acordo com a inicial, as operadoras cumpriam jornada das 13h30 às 21h, de segunda a quinta-feira, e das 13h30 às 22h50, às sextas e aos sábados. Elas alegam que, no dia 30 de dezembro de 2014, uma terça-feira, o estabelecimento deveria ser fechado às 21h, porém, sem que os funcionários fossem previamente avisados, foi decidido pela gerência que a loja permaneceria aberta até as 22h, devido ao grande movimento de fim de ano.

As funcionárias explicaram que, após notarem que a loja permaneceu aberta após as 21h, 17 operadores dos 21 caixas abertos acenderam a luz do caixa para que a fiscal esclarecesse a situação, de modo que, depois de cinco minutos, retornaram ao trabalho normalmente. Três dias depois (2 de janeiro de 2015), elas foram surpreendidas com dispensa por justa causa.

Motim das empregadas

A distribuidora, no entanto, afirmou que as empregadas demitidas participaram de um motim, que consistiu na interrupção das atividades, sob a condição de que só retornariam a registrar as mercadorias se o gerente fechasse as portas do estabelecimento. "Ficaram com os braços cruzados por cerca de cinco minutos, somente retornando ao trabalho após o gerente fechar a porta da loja, mesmo sem concordar com a atitude das funcionárias."

O juízo da Vara do Trabalho da 3ª Vara do Trabalho de Vitória (ES) manteve a justa causa, por considerar que a conduta das empregadas foi grave e passível de rescisão direta, pois exigiram algo que excede a razoabilidade e a boa-fé que deve reger os contratos de emprego. "A gravidade é representada pelo dia em que isso ocorreu (30 de dezembro), pelo enorme prejuízo que podiam causar a reclamada (financeiro e de imagem), considerando, acima de tudo, que houve uma recusa ilegal e orquestrada."

Mas o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) reformou a sentença, por entender que o caso não se enquadra no artigo 482 da CLT, que trata sobre as hipóteses de justa causa. Para a corte, a empregadora usou de um rigor excessivo que poderia manchar a imagem profissional e pessoal das trabalhadoras e, conseqüentemente, impedir o acesso ao direto às verbas rescisórias, garantidos com a



reversão da justa causa.

"A conduta das reclamantes não se mostrou tão grave e desabonadora a ponto de ensejar a demissão por falta grave", afirmou. "A empresa excedeu em seu poder punitivo sem observar os critérios da proporcionalidade e razoabilidade, deixando de atender ao caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar", completou.

No recurso ao TST, a distribuidora sustentou que o acórdão do TRT-17 deixou de observar que as empregadas agiram em conjunto das outras 15 operadoras e que a paralisação durante a jornada é ato grave, passível de dispensa motivada nos termos do artigo 482, alínea "h", da CLT, "diante da quebra da fidúcia necessária para a continuidade do contrato de trabalho".

O ministro Barros Levenhagen, no entanto, negou provimento ao recurso, por entender que houve desproporcionalidade entre o ato faltoso e a medida disciplinar. O relator explicou que as faltas capituladas no artigo 482 estão sujeitas aos requisitos da atualidade, do nexos causal, da proporcionalidade da pena e a proibição *bis in idem* (dupla penalidade pelo mesmo ato).

"Não houve prova de que o recorrente tivesse observado a necessária graduação das penas de advertência e suspensão, considerando ter sido essa a única ocorrência envolvendo as recorridas", concluiu. A decisão foi unânime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo 847.2015.5.17.0003

Date Created

16/01/2017