



Empresa não pode demitir por justa causa quem faltou após greve

Faltar dois dias seguidos no trabalho após uma greve ser considerada ilegal não é motivo grave o suficiente para demissão. Com este entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma empresa que atua no setor do petróleo contra decisão que reverteu a justa causa de um armador dispensado. Para o colegiado, a penalidade aplicada deixou de observar a proporcionalidade entre a gravidade da falta e a punição devida.

O armador foi contratado pelo consórcio para trabalhar na refinaria da Petrobras em Ipojuca (PE). Em agosto de 2012, os trabalhadores da refinaria fizeram greve, a qual, segundo ele, não aderiu. A paralisação foi declarada ilegal pelo Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE), que determinou o retorno imediato ao trabalho. Ele, porém, só retornou dois dias depois do julgamento. A empresa entendeu sua ausência como abuso do direito de greve (artigo 14 da Lei 7.783/89) e o demitiu por ato de insubordinação e indisciplina.

Na reclamação trabalhista, o operário sustentou que não aderiu ao movimento e que, durante a greve, comparecia ao local de trabalho, registrava o ponto e era liberado pelos encarregados. Quanto às ausências após a decisão judicial, explicou que não retornou no dia seguinte por estar em licença médica no primeiro deles e, nos seguintes, chegou a entrar em contato com o motorista responsável pelo transporte de trabalhadores para saber se teria condução, mas esta só voltou a ser fornecida dois dias depois, quando retornou e foi surpreendido com a dispensa.

O juízo da 3ª Vara do Trabalho de Ipojuca reverteu a justa causa, determinando ao consórcio o pagamento de todas as verbas rescisórias, e o TRT-6 manteve a sentença. “Observo a existência de um grande abismo entre o ato do obreiro e a penalidade extrema de demissão aplicada”, assinala o acórdão.

Medida drástica

No recurso ao TST, o consórcio sustentou que não existe previsão legal de gradação na aplicação de penalidade ao empregado. A relatora do recurso, ministra Delaíde Miranda Arantes, porém, ressaltou que a justa causa é “medida drástica na vida profissional do trabalhador” e deve ser cabalmente comprovada e atender alguns requisitos, como prova da autoria do ato faltoso, gravidade e tipicidade da conduta antijurídica, nexos de causalidade entre a falta e a punição e adequação, proporcionalidade e a imediatidade da aplicação da penalidade.

Embora fosse incontroversa a ausência do trabalhador por dois dias, sem a devida justificativa, o que em tese poderia autorizar a dispensa por justa causa, a ministra concluiu que a aplicação da penalidade máxima não observou esses requisitos. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RR-1443-79.2012.5.06.0193

Date Created

25/07/2017