



TST reconhece rescisão indireta de trabalhador punido com excesso

Advertir, suspender e descontar pagamento de trabalhador que se ausentou para levar sua filha ao pediatra é punição excessiva. Com este entendimento, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma metalúrgica contra decisão que reconheceu a rescisão indireta pedida pelo ex-funcionário. Para a decisão, o empregado foi tratado com rigor excessivo.

A série de atos praticados pela empresa que começou em janeiro de 2011. Ele deveria comparecer à sede em Aracruz (ES) para tomar transporte da empresa e seguir com um grupo de trabalhadores até Jacareí (SP), mas não foi devido à doença da filha.

No dia seguinte, foi informado de que só poderia entrar na sede quando sua equipe voltasse de Jacareí, mas não foi comunicado do retorno. Ao buscar informações para retomar suas tarefas, recebeu a advertência por escrito e a suspensão de três dias, culminando com desconto por falta injustificada — a empresa não aceitou o atestado médico apresentado.

Em sua defesa, a empresa sustentou que não cometeu nenhuma falta grave contra o trabalhador e que este não comprovou suas alegações. Assim, deveria se considerar a dissolução do contrato como pedido de demissão.

Instâncias concordaram

O juízo da Vara do Trabalho de Aracruz, com base nos depoimentos das testemunhas, observou que a empresa tinha ciência do motivo que impediu o empregado de seguir para Jacareí e não criou obstáculos quando ele retornou ao trabalho depois da volta da equipe. Cinco dias depois, aplicou as penalidades.

De acordo com a sentença, a atitude da empresa contrariou o princípio da boa-fé objetiva que deve ser respeitado pelas partes nas contratações, e declarou extinto o contrato de trabalho com o pagamento de todas as verbas devidas. O Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (ES) manteve a conclusão de que houve rigor excessivo da empresa, ao aplicar mais de uma punição ao mesmo ato faltoso.

No recurso ao TST, a empresa insistiu que a recusa do trabalhador em cumprir o que foi pactuado no contrato caracterizou ato de insubordinação, que pode ser punido com medida disciplinar. Segundo a empresa, quando o atestado foi apresentado, houve expressa orientação de que sua equipe ainda estava em Jacareí, e que ele devia se apresentar lá.

O relator do recurso, ministro Cláudio Brandão, explicou que as instâncias inferiores foram taxativas em reconhecer o rigor excessivo da empresa, estando correta, portanto, a dispensa indireta por falta grave do empregador. Qualquer alegação para questionar tal enquadramento exigiria o reexame de fatos e provas, procedimento incabível em recurso ao TST em razão da Súmula 126. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo RR-18500-63.2011.5.17.0121

Date Created

20/06/2017