

## Justa causa só é ilegal se demissão ocorreu por ato já punido

A existência de punições anteriores dadas pelo empregador pela ocorrência de faltas não-justificadas só vai caracterizar dupla punição se o empregado, ao final, for dispensado por um dos atos faltosos já punidos. Fora dessa hipótese, a punição anterior indica apenas que o empregador observou o princípio da gradação das penas.

Reprodução



Obreiro recebeu punição por diversas faltas e alegou que elas não poderiam ser consideradas para caracterizar desídia

Com esse entendimento, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (Brasília) manteve a demissão de um obreiro por justa causa. O trabalhador acumulou faltas sem justificativa, pelas quais foi punido, e foi demitido depois de voltar das férias dois dias após a data combinada.

A empresa foi representada pelo advogado **Rodrigo Portolan**, sócio do escritório **Leonardo Ranña e Advogados Associados**.

Antes das férias, ele havia se acidentado ao cair no trabalho e machucar o cotovelo. Por isso, cumpriu afastamento médico. No recurso enviado ao TRT-10, afirmou que as faltas pré-acidente não poderiam ser consideradas para caracterização de desídia, pois já haviam sido punidas e deduzidas de suas férias.

Relator, o desembargador André Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno explicou que a caracterização da desídia demanda análise de todo o universo faltoso, de modo a comprovar se o empregado violou seu dever de ser ativo, diligente e interessado nas suas tarefas.

No caso, o empregado foi notificado por uma falta, recebeu advertências por outras duas e suspensões por faltar outras 12 vezes. Também foi advertido por não retornar ao trabalho após intervalo intrajornada.



"Necessário assinalar que a existência de punições pretéritas somente caracterizará dupla punição se o obreiro, a final, for demitido por um dos atos faltosos já punidos. Fora tal hipótese, a punição anterior indica apenas que o empregador observou o princípio da gradação das penas", disse o desembargador.

"Comprovada a prática da última falta autorizadora da rescisão contratual por justa causa, resta rechaçada a tese de que a reclamada demitiu o autor para afastar de seus quadros um funcionário acidentado, com direito à estabilidade no emprego. Destaque-se que o obreiro, à data da demissão, não era detentor de estabilidade provisória no emprego", concluiu.

**Clique [aqui](#) para ler o acórdão**

**0000596-10.2019.5.10.0003**